Rechtsnatur und Rechtsstellung der Betriebsversammlung

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde
der hohen juristischen Fakultät
der Friedrich-Alexander-Universität zu Erlangen

vorgelegt von

Georg Zeißler
aus Hetzelsdorf

Approbiert am 11. März 1929

Buchdruckerei Otto Mauser, Forchheim Obfr., Paradeplatz 3
1930

30:61

Referent:
Universitäts-Professor Dr. Locher
Dekan:
Universitäts-Professor Dr. Locher

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Inhalts-Verzeichnis.

Erster Teil:

Ueberblick über die Geschichte der Arbeitnehmervertretungen im deutschen Recht

a) Bis zum Betriebsrätegesetz
b) Geschichtliche Entwicklung des B.-R.-G. unter besonderer Berücksichtigung der Betriebsversammlung.

Zweiter Teil:

Die rechtliche Natur der Betriebsversammlung

a) Begriff der Arbeitnehmerschaft,
b) Die Betriebsversammlung, ein Organ der Arbeitnehmerschaft,
c) Die Grenzen der rechtlichen Befugnisse der Betriebsversammlung.

Dritter Teil:

Aufgabe der Betriebsversammlung

a) Zusammensetzung und Berufung der Betriebsversammlung,
b) Die Arten der Betriebsversammlung,
c) Geschäftsführung der Betriebsversammlung,
d) Kosten der Betriebsversammlung,
e) Aufgaben der Betriebsversammlung.

Literatur-Verzeichnis.

Berthelot Marcel:	Die Betriebsräte in Deutschland, Mannheim 1926.
Brandt:	Kommentar zum B.-R.-G., 5. Auflage.
Dersch:	Die neue Schlichtungsverordnung nebst arbeitsgerichtlichem Verfahren, Berlin 1925.
Dersch:	Kommentar zum B.-R.-G., 3. Auflage.
A. Ertel:	Betriebsvertretungen, Leipzig 1923.
Flatow:	Betriebsvereinbarung und Arbeitsordnung, Mannheim 1921.
„	Kommentar zum B.-R.-G., 9. Auflage.
Freese:	Konstitutionelle Fabrik, Jena 1919.
Fuchs Johann:	Wichtige Gegenwartsfragen des Arbeitsrechts, Mannheim 1925.
Huth:	Die Stellung der Betriebsräte im Betrieb und ihre Bedeutung für die Gewerkschaften, Nürnberg 1925.
Jacobi Erwin:	Grundlehren des Arbeitsrechts, Leipzig 1927.
„	Einführung in das Gewerbe- und Aufsichtsrecht, Leipzig 1927.
Kaskel Walter:	Das neue Arbeitsrecht, Berlin 1920.
„	Arbeitsrecht, 3. Auflage 1928.
Kieschke-Syrup:	Kommentar z. B.-R.-G., Berlin 1920.
Koch:	Kommentar zum B.-R.-G., Berlin 1920.
Nußbaum:	Das neue Wirtschaftsrecht, Berlin 1920.
Pottoff Heinz:	Das neue Arbeitsrecht, München 1922.
„	Wesen u. Ziel des Arbeitsrechts, Berlin 1922.
Sinzheimer Hugo:	Grundzüge des Arbeitsrechts, Jena 1927.
Stier-Somlo:	Kommentar zum B.-R.-G., Leipzig 1921.
Weck Rudolf:	Handbuch für Betriebsräte, Berlin 1921.
„	Der Betriebsobmann, Berlin 1921.
Wiethaus-Kantorowicz:	Kommentar zum B.-R.-G., 2. Aufl.

Zeitschriften.

Der Arbeitgeber
Arbeitsrecht
Bergwerkszeitung
Der Betriebsrat, Zeitschrift für Betriebsräte und Angestelltenräte
Betriebsrätepost des deutschen Gewerkschaftsbundes
Betriebsrätezeitung des allgemeinen deutschen Gewerkschaftsbundes und des allgemeinen freien Angestelltenbundes
Betriebswirtschaftliche Rundschau
Deutsche Juristenzeitung
Juristische Wochenschrift
Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
Das Recht
Reichsarbeitsblatt, Amtsblatt des Reichsarbeitsministers
Das Schlichtungswesen
Vorwärts

Vorwort.

Das Betriebsrätegesetz hat die Belegschaft eines Betriebes zu einer Einheit zusammengefasst, die gewisse Rechte hat. Die Auswirkung dieser Rechte erfolgt mittelbar durch die Wahl des Betriebsrates, unmittelbar durch die Betriebsversammlung. Die Rechte der Betriebsversammlung sind im Gegensatz zum Entwurf des Betriebsrätegesetzes gering. Der Betriebsrat ist nicht von ihr abhängig, er ist nicht ihr Ausführungsorgan, sondern durchaus selbständig. Trotz der geringen gesetzlichen Befugnisse hat er sich doch praktisch als ein nicht ganz zu unterschätzender Machtfaktor in der Betriebsorganisation herausgestellt.

Vorliegender Aufgabe, die eine Darstellung der Betriebsversammlung hinsichtlich ihrer Rechtsnatur und Rechtsstellung sein soll, wurde ein geschichtlicher Teil vorangestellt. Dies aus der allgemeinen Erfahrung heraus, dass gerade arbeitsrechtliche Studien im Zusammenhang mit ihrer historischen Entwicklung eine bessere Erkenntnis ermöglichen.

Erster Teil.

Ueberblick über die Geschichte der Arbeitnehmervertretungen im deutschen Recht.

A) Bis zum Betriebsrätegesetz.

„Konstitutionelle Fabrik", das ist das Schlagwort der modernen industriellen Entwicklung. Ebenso, wie auf staatsrechtlich-politischem Gebiet im Laufe des letzten Jahrhunderts in Deutschland die Entwicklung von der absoluten Monarchie über die konstitutionell beschränkte Monarchie zum republikanischen Volksstaat führte, so hat auch auf wirtschaftlichem, insbesondere industriellem Gebiet eine Entwicklung eingesetzt, die in gleicher Richtung verläuft.

Bis in die Jahre des Weltkrieges war der Unternehmer unumschränkter Herrscher in seinem Betrieb, nur gebunden an die Arbeitsverträge, die er mit seinen Arbeitern und Angestellten einging. Diesen Betriebsabsolutismus zu erschüttern, versuchten die Arbeitnehmer durch Zusammenschluss und straffe Organisation, um so Einfluss auf die Betriebsleitung zu bekommen, ebenso wie sich im Staatsleben ein Empordrängen des Volkes bemerkbar machte, um aus einem blossen Objekt des Staatswillens selbst zum Subjekt zu werden und zu einem staatsbildenden Faktor. Diese Entwicklung auf wirtschaftlichem Gebiete wurde stark gefördert durch die Novemberrevolution des Jahres 1918, bei der die Arbeiter die Macht in die Hände bekamen, und erhielt vorläufig durch das B.-R.-G. seinen Abschluss, das die Arbeitnehmerschaft zu einem zweiten willensbildenden Faktor im Betriebe machte. Die Entwicklung von der individuellen und konstitutionellen Fabrik ist damit zu einem gewissen Abschluss gekommen.

Wiege des Gedankens der konstitutionellen Fabrik ist das Revolutionsjahr 1848. Damals wurde bereits im wirtschaftlichen Ausschuss des Frankfurter Parlaments die Forderung nach Fabrik-

ausschüssen laut. Jedoch erst das Arbeitsschutzgesetz vom 1.6.1891 führte die fakultative Errichtung von Arbeiterausschüssen in die Gesetzgebung ein. Die obligatorische Errichtung von Arbeiter- und Angestelltenausschüssen sah zum erstenmal das Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst vom 5. Dezember 1916 mit seinem § 11 vor. Auf Grund dieses Gesetzes wurde weitergebaut durch die nach der Revolution geschaffene V. v. 23. 12. 1918. Durch ihr waren Arbeiter- und Angestelltenausschüsse bereits bei einer Mindestzahl von 20 Arbeitern oder Angestellten zu errichten und zwar in öffentlichen und privaten Betrieben aller Art, so auch denen der Landwirtschaft. Ausdehnung auf die Bergwerke erfolgte durch die V. vom 18. 1. 1919. Auch der Aufgabenkreis der Ausschüsse wurde bedeutend erweitert.

Verfolgt man die Geschichte der Arbeitnehmervertretungen bis zum B.-R.-G., so zeigt sich, dass der Gedanke, die Arbeitnehmerschaft als Ganzes neben den von ihr gewählten Arbeiter- und Angestelltenausschüssen zu einem Organ zu machen, bis dahin noch nicht aufgetaucht ist. Soweit von einer Mitwirkung überhaupt gesprochen werden kann, beschränkte sich diese auf die Wahl des Arbeiterausschusses. Nur die Gewerbeordnung bestimmte in § 134d, dass vor Erlass der Arbeitsordnung die grossjährigen Arbeiter zu hören sind. Diese Bestimmung galt aber nur dort, wo kein ständiger Arbeiterausschuss bestand. War ein solcher da, brauchte der Arbeitgeber nur ihn zu hören.

Der Gedanke, die gesamte Arbeitnehmerschaft zu einer gewissen Teilnahme an den Betriebsvorgängen heranzuziehen, taucht zuerst in dem Abkommen für das mitteldeutsche Bergbaugebiet auf, das unter Mitwirkung des Reichsarbeitsministers am 12. März 1919 auf Grund der Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und den Arbeitnehmervertretern des mitteldeutschen Streitgebietes abgeschlossen wurde.[1] Dieses Abkommen bestimmte in Punkt 2, dass der einzelne Betrieb einen Betriebsrat zu wählen habe, der „im Rahmen der Dienstanweisung nach den Richtlinien, die ihm gemeinsam beide Ausschüsse (Arbeiter- und Angestelltenausschuss) oder Betriebs-

[1] Deutscher Reichsanzeiger Nr. 65 vom 20. März 1919

bezw. Belegschaftsversammlung einschliesslich der Angestellten geben", arbeitet. Ferner musste nach dem Abkommen unverzüglich eine Ersatzwahl vorgenommen werden, wenn mindestens die Hälfte der im Betrieb Beschäftigten dem Betriebsrat oder einem Mitglied ein Misstrauensvotum aussprach.

In ihrem Grundgedanken unverändert ist das hier zuerst aufgetauchte Institut der Betriebsversammlung (B.-V.) in den Entwurf (E.) des B.-R.-G. übergegangen, den die Reichsregierung am 16. August 1919 mit Zustimmung des Reichsrates der Nationalversammlung vorlegte.

Ehe auf die geschichtliche Entwicklung der BV. in den einzelnen Entwicklungsstadien des B.-R.-G. selbst eingegangen wird, soll zum besseren Verständnis schon jetzt ein kurzer Grundriss der Betriebsverfassung auf Grund der jetzt geltenden Bestimmungen des B.-R.-G. gegeben werden. Eigentümer des Betriebes und der Produktionsmittel ist der Arbeitgeber, der eine einzelne Person, eine Personenmehrheit oder der Staat sein kann. In seinen oder seinen Stellvertreter Händen liegt die Betriebsleitung; er ist der oberste Willensträger im Betriebe. Dem Arbeitgeber steht gegenüber die Arbeitnehmerschaft; sie wird vertreten durch den von ihr gewählten Betriebsrat, den nach dem B.-R.-G. ein Mitwirkungsrecht, für bestimmte Fälle sogar ein Mitbestimmungsrecht in Betriebsangelegenheiten zusteht. Neben dem die Geschäfte führenden Betriebsrat steht als zweites, dem B.-R. an Bedeutung untergeordnetes Organ der Arbeitnehmerschaft, die Versammlung der gesamten Betriebsbelegschaft, die BV. Sie soll den Zusammenhang zwischen der Belegschaft und dem B.-R. auch nach der Wahl ständig aufrecht erhalten; sie hat das Recht, an den B.-R. Wünsche und Anträge zu richten, von denen der B.-R. aber in seinen Entschlüssen vollständig unabhängig ist. Entscheidungsrechte stehen ihr nicht zu.

B. Geschichtliche Entwicklung des B.-R.-G. unter besonderer Berücksichtigung der Betriebsversammlung.

Der Entwurf eines Gesetzes über Betriebsräte[2]) ist in seiner ersten der Oeffentlichkeit übergebenen Fassung im Sommer 1919 aufgestellt worden und im August der Nationalversammlung zugegangen. Er enthält eine Reihe von Bestimmungen über die B.-V., die diesem Betriebsorgan eine weit bedeutendere Stellung einräumte, als sie nach heute geltendem Recht hat.

Nach § 32 des Entwurfes (E) bestand die B.-V. aus sämtlichen Arbeitnehmern des Betriebes ohne Rücksicht auf Alter, Geschlecht und Staatsangehörigkeit, ob Lehrling, ob ausgebildet, ob dauernd oder nur vorübergehend beschäftigt. Anders jedoch mit der Abstimmung der Beschlüsse der B.-V. Hier waren nur diejenigen Arbeitnehmer berechtigt abzustimmen, die auf Grund des § 13 Abs. 1 des E. berechtigt waren, den B.-R. zu wählen. „Wahlberechtigt sind alle mindestens 20 Jahre alten männlichen und weiblichen Arbeitnehmer, die sich im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte befinden". Diese Einschränkung findet ihre Erklärung darin, dass der B.-V. eine Reihe von bedeutsamen Entscheidungsrechten zukommt.

Ausser den Arbeitnehmern des Betriebes durften an einer B.-V. auch je ein Beauftragter der im Betriebe vertretenen Berufsvereine der Arbeitnehmer teilnehmen (§ 33 Abs. 4 des E.), allerdings nur mit beratender Stimme. War eine Versammlung auf Veranlassung des Arbeitgebers (A.-G.) einberufen worden, so hatte diese „das Recht, in der Versammlung zu erscheinen oder sich vertreten zu lassen und sich selbst oder durch seinen Vertreter an den Verhandlungen ohne Stimmrecht zu beteiligen" (§ 33 Abs. 1 E).

Gewöhnlich sollte die B.-V. die gesamte Belegschaft des Betriebes umfassen. Konnte jedoch nach der Natur des Betriebes aller Arbeitnehmer nicht stattfinden, so hatte die Abhaltung der

[2]) Entwurf eines Gesetzes über Betriebsräte, Drucksache der Nationalversammlung Nr. 928.

B.-V. in zwei Teilversammlungen zu erfolgen, die nicht mehr als 48 Stunden auseinanderliegen durften.

Eine besondere Regelung war vorgesehen für Unternehmungen mit einem mehrere Betriebe umfassenden Gesamtbetriebsrat. Nach § 8 E. konnten die einzelnen Abteilungen grösserer, mit einer gewissen Selbständigkeit ausgestalteter Betriebe, deren Arbeitnehmer durch Sonderinteressen verbunden waren, Abteilungsbetriebsräte wählen, die für den ganzen Betrieb zu einem Gesamtbetriebsrat zusammengefasst wurden. Die einzelnen Betriebe von Riesenunternehmungen, die häufig auseinander liegen und nur durch den Produktionsprozess miteinander verbunden sind, konnten nach § 9 E. selbständige Betriebsräte mit einem über allen stehenden Gesamtbetriebsrat bilden. Dieser Organisationsform entsprechend traten die Betriebe mit Gesamtbetriebsräten an die Stelle der B.-V. Betriebsversammlungen der einzelnen Betriebe (§ 32 Abs. 3 E.) Besondere Betriebsversammlungen nur für Arbeiter bzw. nur für Angestellte waren noch nicht vorgesehen. Dagegen war bestimmt, dass in Betriebsversammlungen die Arbeiter die Versammlungsgruppe der Arbeiter, die Angestellten die Versammlungsgruppe der Angestellten bilden.

Nach § 33 Abs. 1 E. war zur Einberufung einer B.-V. allein der Obmann (nach dem heutigen Sprachgebrauch des B.-R.-G. der Vorsitzende des B.-R.) berechtigt. Er konnte eine B.-V. auf eigenen Wunsch einberufen, er war zur Einberufung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber oder mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer es verlangten. Einberufungen durch eine andere Person als den Betriebsratsvorsitzenden oder dessen Stellvertreter war nicht möglich.

Was die Stellung des Arbeitgebers anbelangt, so stand ihm, wie schon erwähnt, als wichtigstes Recht die Einberufung einer B.-V. durch den Obmann zu verlangen zu. Nach ausdrücklicher Vorschrift des § 32 Abs. 2 E. sollte die Betriebsversammlung grundsätzlich ausserhalb der Arbeitszeit stattfinden, war in dringenden Fällen die Abhaltung einer B.-V. während der Arbeitszeit nötig, so musste der Arbeitgeber hiezu seine Genehmigung erteilen.

Nach § 33 Abs. 3 E. durfte die B.-V. über alle Angelegenheiten verhandeln, die zum Geschäftskreis des B.-R. gehören, und konnte an den B.-R. Wünsche und Anträge richten, allerdings ohne dass diese für den B.-R. verantwortlich verbindlich waren. Politische Fragen und andere nicht zum Betrieb gehörende Angelegenheiten durften nicht behandelt werden. Während nach dem B.-R.-G. in seiner jetzigen Fassung die Befugnisse der B.-V. sich auf dieses bloße Recht des Wünscheäusserns beschränken, standen der B.-V. nach dem Entwurf eine Reihe wichtiger Entscheidungsrechte zu, welche sie im Rahmen der Betriebsverfassung zum wichtigsten Organ der Arbeitnehmerschaft machten. Die Möglichkeit, einen missliebigen Betriebsrat jederzeit seines Amtes zu entsetzen, machte den B.-R. zu einem von den Wünschen der B.-V. vollständig abhängigen Organ. Wenn nämlich in einer B.-V. von dem stimmberechtigten Teil der Arbeitnehmerschaft (§§ 22 Abs. 1, 13 Abs. 1 E.) mit einer Mehrheit von mehr als zwei Drittel in geheimer Abstimmung ein Beschluss gefasst wurde, der die Tätigkeit des B.-R. bezw. des Betriebsobmannes missbilligte, so musste auf Grund dieses Misstrauensvotums der B.-R. bzw. der Betriebsobmann zurücktreten (§ 30 E.); er hatte nur bis zur Wahl der neuen Betriebsvertretung die Geschäfte weiter zu führen (§ 12 Abs. 1 Satz 2 E.). War die Wahl des Obmannes nur durch eine Gruppe erfolgt, so trat diese Gruppe an die Stelle der gesamten B.-V. (§ 31 Abs. 2 E.).

Nicht nur der ganze B.-R., sondern auch einzelne Betriebsratsmitglieder konnten nach dem Entwurf durch Misstrauensvotum ihrer Stellung enthoben werden. So erlosch die Mitgliedschaft im BR. auf Grund einer geheimen Abstimmung derjenigen Gruppe der B.-V., welcher der Gewählte angehörte. War das betreffende Betriebsratsmitglied — wie das bei den Voraussetzungen des § 4 E. möglich ist — in gemeinsamer Wahl sämtlicher Arbeitnehmer gewählt worden, so verlor er sein Amt, „wenn der Anteil der für das Verbleiben des Mitglieds abgegebenen Stimmen an der Gesamtzahl der Stimmen um wenigstens 10 v. H. geringer ist als der Anteil der bei der Wahl auf ihn entfallenden Stimmen an der Gesamtzahl der Stimmen, jedoch erlischt die Mitgliedschaft nicht,

wenn die Zahl der für sein Verbleiben abgegebenen Stimmen mehr als die Hälfte der Zahl der Wahlberechtigten beträgt" (§ 26 Abs. 1 E.)

Während grundsätzlich der B.-R. sich dem Zahlenverhältnis der beiden Arbeitergruppen entsprechend aus Arbeitern und Angestellten zusammensetzen sollte, konnte durch einen mit Mehrheit beider Gruppen in geheimer Abstimmung gefasste Beschluss der B.-V. eine abweichende Verteilung der Mitglieder auf Arbeiter und Angestellte festgesetzt werden, ein Weg, um einer Arbeitnehmergruppe, die keine zu ihrer Vertretung geeignete Person unter sich hat, die Möglichkeit zu geben, sich durch ein Mitglied der anderen Gruppe vertreten zu lassen (§ 6 Abs. 1 u. 3 B.). Anstelle der regelmässig für Arbeiter und Angestellte getrennt stattfindenden Betriebsratswahl konnte eine gemeinsame Wahl stattfinden, wenn die Mehrheit der wahlberechtigten Angestellten und die Mehrheit der wahlberechtigten Arbeiter in der B.-V. in geheimer Abstimmung dafür stimmten (§ 12 Abs. 4 E.). Ferner war noch durch § 14 E. die B.-V. dazu bestimmt, bei der ersten nach Inkrafttreten des B.-R.-G. vorgenommenen Betriebsratswahl aus ihrer Mitte mittels einfacher Stimmenmehrheit eines aus drei Wahlberechtigten bestehenden Wahlvorstand und eines der Mitglieder zum Vorsitzenden des Wahlvorstandes zu wählen, falls kein Arbeiter- oder Angestelltenausschuss im Betrieb vorhanden war, der diese Wahlvorbereitung hätte treffen können.

§ 50 Abs. 1 E. bestimmte noch, dass bei Streitigkeiten über die Einrichtung, Zuständigkeit und Geschäftsführung der B.-V. der Bezirkswirtschaftsrat oder, solange ein solcher nicht bestände, eine von der Landeszentralbehörde bestimmte Stelle entscheiden und das Verfahren hiebei regeln sollte.

Wenn man die Bedeutung det B.-V. und ihre Stellung im Rahmen der Bettiebsverfassung nach dem Regierungsentwurf würdigen will, so braucht man sich nur zu vergegenwärtigen, welche Machtstellung der Betriebsversammlung mit dem Recht, durch Misstrauensvotum den B.-R. abzusetzen, verliehen war. B.-R. und B.-V. stehen dem Arbeitgeber als die beiden Vertretungsorgane der Arbeiterschaft gegenüber: der B.-R. als das geschäftsführende, zur tatsächlichee Vertretung bestimmte und mit entsprechenden Rechten

ausgestattete Organ; die B.-V. war ohne die Fähigkeit, selbständig und unmittelbar die Arbeitnehmerschaft gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten, aber gleichsam als Auftraggeber hinter dem B.-R. als dem beauftragten Verhandlungsführer stehend. Infolge der jederzeit möglichen Abrufbarkeit war der B.-R. — genau wie die Regierung gegenüber dem Parlament in parlamentarisch regierten Staaten — ein bloßer Arbeitsausschuss der B.-V., der sich, wenn er seine Stellung nicht einbüssen wollte, willenlos der Masse unterordnen musste. Selbst verantwortliche Führer konnten die Betriebsratsmitglieder in dieser Abhängigkeit niemals sein — und gerade darin soll doch der Wert einer Arbeitnehmervertretung für die Arbeitnehmerschaft wie für den ganzen Betrieb liegen. Anstatt dass der B.-R., der doch durch seine ganze Stellung einen viel weiteren Blick für die Notwendigkeit einer stetigen und zweckvollen Betriebsleitung hat, als ihn der einzelne Arbeiter haben kann, nach eigenem Ermessen die Interessen der Arbeitnehmer vertritt, ist er bei einer solchen Regelung wie im Regierungsentwurf nichts als ein Experiment der stets unruhigen und nur auf ihr eigenes Wohl bedachten Masse: damit wird dem Betriebsrat die Erfüllung seiner wichtigsten Aufgabe, die Förderung des Betriebes zum Wohle der Allgemeinheit, praktisch einfach unmöglich gemacht. Die Entscheidung liegt letzten Endes nicht bei ihm, sondern in den Händen derjenigen Arbeitnehmer, die es verstehen, die Mehrheit der Stimmen der Arbeitsgenossen für sich zu gewinnen.

Von den dargelegten Bedenken gegen die Aufnahme des Grundsatzes der Abrufbarkeit des B.-R. ausgehend, versuchte nach der ersten Lesung des B.-R.-G., die keine Aenderungen des Regierungsentwurfs bezüglich der B.-V. gebracht hatte, die Kommission diesen so abzuändern, dass das Gesetz seinen eigentlichen Zweck, den Wirtschaftsfrieden herzustellen und einen gerechten Ausgleich zwischen Arbeiter- und Unternehmerinteressen zu schaffen, wirklich gerecht werden konnte.[3])

Die Stellung der einzelnen Kommissionsmitglieder lässt sich allgemein dahin charakterisieren, dass die Vertreter der radikalen

[3]) Vergl. den Bericht des Ausschusses für soziale Angelegenheiten über den Entwurf eines Gesetzes über Betriebsräte Nr. 1838 der Drucks. d.Nat.-Vers.

Linksparteien als die Verfechter des Rätegedankens die Beibehaltung der im Regierungsentwurf vorgesehenen Regelung durchzusetzen versuchten, während die Vertreter der politischen Mitte und der Rechten den B.-R. von der B.-V. unabhängig machen wollten.

Als eine weniger bedeutsame Aenderung wurde von der Kommission bestimmt, dass der Beschluss, gemeinsame Vertreterwahlen abzuhalten, nicht mehr in einer B.-V. gefasst werden müsste, sondern dass eine sich in beliebiger Form vollziehende geheime Abstimmung genügen sollte. Die Bestimmung des § 14 Abs. 2 E., wonach die B.-V. unter bestimmten Voraussetzungen einen Wahlvorstand zu bilden hat, wurde gestrichen, ebenso die Vorschrift, dass Teilversammlungen nicht mehr als 48 Stunden auseinanderliegen sollten, nachdem man sich überzeugt hatte, dass dies nicht immer durchführbar sei. Nach offenbar lebhaften Auseinandersetzungen fiel auch das Abrufsrecht der B.-V. Gegen die Beseitigung des § 30 E. wurde vor allem angeführt, dass die Entfernung ungeeigneter Betriebsräte oder Betriebsratsmitglieder auf ungesetzlichem Wege erfolgen würde, wenn keine gesetzlichen Handhaben geboten würden, man sei zwar bereit, die Absetzung möglichst zu erschweren, man wolle aber die fraglichen Vorschriften nicht ganz beseitigen. Uebereinstimmung bestand allseitig darüber, dass es Fälle geben könne, bei denen eine Abberufbarkeit erwünscht wäre, man war aber überwiegend der Ansicht, dass ein B.-R., dem das Mißtrauen durch seine Wähler ausgesprochen sei, auch ohne eine dahingehende gesetzliche Bestimmung abtreten werde und dass man die weitere Entwicklung getrost der Praxis überlassen könne. Die Argumente der Gegenseite, vor allem der Hinweis auf die Unstetigkeit der Betriebsleitung und das Herabsinken der Betriebsratsmitglieder zu bloßen Automaten im Falle der Abberufbarkeit, drangen bei der Mehrheit der Kommissionsmitglieder durch und führten zur Ablehnung des § 30 E.

Mit der Streichung dieses wichtigen Entscheidungsrechts war aber auch die Scheidung der Arbeitnehmer in stimmberechtigte und nur teilnahmeberechtigte überflüssig geworden und wurde fallen

gelassen, sodass nunmehr sämtliche Arbeitnehmer ohne Unterschied die gleichen Rechte in der B.-V. geniessen.

Durch die Abänderungen, die der Regierungsentwurf durch die Kommission erfahren hat, sind in dem organisatorischen Aufbau der Betriebsverfassung grundlegende Verschiebungen eingetreten. Während man, wie oben dargelegt, die B.-V. ursprünglich zu den primären Organ der Betriebsverfassung gemacht und ihr gegenüber dem geschäftsführenden B.-R. eine ähnliche entscheidende Stelle eingeräumt hatte, wie sie die Generalversammlung einer Aktiengesellschaft gegenüber dem Vorstand besitzt, ist sie im Kommissionsentwurf zu einem Organ von rechtlich untergeordneter Bedeutung geworden. Alle entscheidenden Befugnisse sind ihr genommen, sie stellt nur noch ein mit Beratungsrechten ausgestattetes Bindeglied zwischen der Betriebsbelegschaft und dem B.-R. dar. Der Schwerpunkt, der ursprünglich bei der B.-V. gelegen hatte, ist vollkommen auf den B.-R. bzw. die Gruppenräte verschoben worden, die zu selbständigen, von ihrer Wählerschaft für die Dauer ihres Amtes rechtlich unabhängigen Organen geworden sind.

Die Beratungen in der Nationalversammlung gelegentlich der zweiten und dritten Lesung des B.-R.-G.-Entwurfes haben an den die B.-V. betreffenden Vorschriften des Kommissionsentwurfs nichts geändert. Sie zeigen nur, wie die sozialistischen Parteien, insbesondere die U. S. P. D., einen schliesslich missglückten letzten Versuch unternahmen, der B.-V. ihre alte Stellung zu erhalten.

Nach fünfmonatlichen parlamentarischen Beratungen wurde das Gesetz am 18. 1. 1920 von der Nationalversammlung verabschiedet und am 4. 2. 1920 verkündet.

Zweiter Teil.

Die rechtliche Natur der Betriebsversammlung.

A. Begriff der Arbeitnehmerschaft.

Art. 165 R.-V. bezeichnet die Betriebsvertretungen als „gesetzliche Vertretungen der Arbeiter und Angestellten zur Wahrnehmung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Interessen." Damit ist ihre Stellung als sozialpolitische Organe allgemein gekennzeichnet, aber nichts darüber gesagt, unter welche rechtliche Figur sie begrifflich zu bringen sind.

Bevor man den Betriebsrat als die gesetzliche Vertretung der Arbeitnehmerschaft bezeichnet, den Betriebsrat also als juristische Figur fasst, muss Klarheit geschaffen werden, wie der im Gesetz auftauchende Begriff „Arbeitnehmerschaft" (§ 66 Ziff. 3 u. 6) juristisch zu fassen ist. Es wird im Folgenden zu untersuchen sein, ob die Arbeitnehmerschaft eine „rechtlich amorphe Masse"[1] ist, ähnlich der Wählerschaft beim Reichstag oder Landtag oder ob sie als eine rechtliche Einheit anzusehen ist.

Unter Arbeitnehmerschaft ist zu verstehen die Gesamtheit der in einem Betrieb angestellten, unter einheitlicher Leitung tätigen Arbeitnehmer. Entsprechend den zwei Gruppen der Arbeitnehmer, den Arbeitern und Angestellten, zerfällt sie in zwei Gruppen: in die „Arbeiterschaft" und in die „Angestelltenschaft". Wirtschaftlich bildet die Arbeitnehmerschaft zweifellos ein einheitliches Ganzes; rechtlich hat diese wirtschaftliche Einheit im vorrevolutionärem Recht keine Anerkennung gefunden. Jeder Arbeitnehmer war mit dem Arbeitgeber auf Grund eines Arbeitsvertrages zwar rechtlich verbunden, aber unter einander waren die einzelnen Arbeitnehmer durch keinerlei rechtliches Band verknüpft. Sie bildeten gegenüber dem Arbeitgeber wohl eine Interessengemeinschaft, aber keine

[1] So Nussbaum: „Das neue Deutsche Wirtschaftsrecht" 1920 S. 65, Anm. 3

Rechtsgemeinschaft. Jeder einzelne Arbeitnehmer im Betrieb konnte nur einen Sonderwillen für sich allein bilden. Die Bildung eines einheitlich übereinstimmenden Willens aller Arbeitnehmer konnte wohl zu stande kommen, niemals aber war die Bildung eines Einheitswillens im Rechtssinne möglich. Denn Voraussetzung hiefür ist das Vorhandensein einer rechtlich anerkannten Gemeinschaft.

Die Möglichkeit einer rechtlich einheitlichen Willensbildung wurde nun geschaffen durch die neueste Entwicklung des Arbeitsrechts, in dem die einzelnen Arbeitnehmer zu einer Einheit mit der Fähigkeit zur Bildung eines Einheitswillens, zur einheitlichen Arbeitnehmerschaft, zur Arbeiterschaft und Angestelltenschaft, zusammengefasst wurden.[2]

Der neue Rechtsbegriff der Arbeitnehmerschaft ist zum ersten Mal verwendet worden in der V.-O. vom 23. Dezember 1918, wo im § 20 unter gewissen Voraussetzungen der Arbeiterschaft oder der Angestelltenschaft das Recht zugestanden wurde, den Schlichtungsausschuss anzurufen. Ihren formellen Abschluss hat diese Entwicklung durch das B.-R.-G. gefunden: die Arbeitnehmerschaft eines Betriebes, — sowohl die ohne Vertretung als auch die vertretene — ist durch Gesetz zwecks Erfüllung eines bestimmten Aufgabenkreises mit einem dementsprechenden Zuständigkeitsbereich zur Einheit zusammengefasst. Aufgabenkreis und Zuständigkeitsbereich sind als das Ergebnis eines bestimmten sozialen und politischen Machtverhältnisses bemessen in der Absicht, durch öffentlich-rechtlichen Eingriff in das Arbeitsverhältnis und in die Wirtschaftsführung eine bestimmte Verteilung von Rechten und Pflichten auf Seite der Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorzunehmen.

Mit ihrer Anerkennung als rechtliche Einheit ist aber noch nicht klar, unter welche der rechtlichen Erscheinungsformen von Personengemeinschaften unseres geltenden Rechts die Arbeitnehmerschaft zu bringen ist, ob unter die Organisationsformen ohne juristische Persönlichkeit, insbesondere Gesellschaft und Gemeinschaft, oder unter die mit juristischer Persönlichkeit.

[2] So Flatow, „Betriebsvereinbarung und Arbeitsordnung" S. 1
Kaskel, „Das neue Arbeitsrecht", 3. Aufl. 1921 S. 74
„Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht", Jahrg. 1 Sp. 14
Feig,-Sitzler, Kommentar z. B.-R.-G., 8. Aufl., § 1, Anm. 1

Eine Gesellschaft ist die Arbeitnehmerschaft zweifellos nicht. Gesellschaft ist die vertragsmässige Gemeinschaft Mehrerer zur Erreichung eines gemeinschaftlichen Zwecks. Wohl wirken sämtliche Arbeitnehmer zu dem gemeinsamen Zweck produktiver Arbeitsleistung zusammen; aber es bestehen keine gegenseitigen Verträge der Arbeitnehmer unter einander, sondern nur solche zwischen den einzelnen Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber. Ferner besteht die Arbeitnehmerschaft auch fort beim Wechsel ihrer Mitglieder. Diese Gründe zeigen, dass die Gesellschaftsform auf die Arbeitnehmerschaft nicht passt.

Wie steht es mit dem nicht rechtsfähigen Verein, der von dem Wechsel seiner Mitglieder unabhängig ist? Auch unter dieses Rechtsgebilde ist die Arbeitnehmerschaft nicht zu bringen; denn es fehlt der privatrechtsgeschäftliche Akt, der zum Zusammenschluss zu einem Verein erforderlich ist.

Wenn jemand in einen Betrieb als Arbeiter oder Angestellter eintritt und Arbeit leistet, so tut er dies in Erfüllung seiner in dem Anstellungsvertrag begründeten Pflichten. Dass er mit dem Eintritt ohne weiteres ein Glied der Arbeitnehmerschaft wird und als solches die der Arbeitnehmerschaft zustehenden Rechte erwirbt, ist nur eine sekundäre Folge seines Eintritts, der das Moment des Zufälligen innewohnt. Eine Rechtsgemeinschaft, entstanden ohne den ausdrücklichen Willen des einzelnen, eine solche durch ihren Zusammenschluss zu bilden, ist aber eine Gemeinschaft. Auch die Unabhängigkeit einer Gemeinschaft vom Wechsel ihrer Mitglieder spricht für diese Figur; denn die Arbeitnehmerschaft bleibt als solche unberührt von dem Wechsel der Arbeitnehmer in ihrem Betrieb. In diesem Zusammenhange spricht man wohl auch von der Arbeitnehmerschaft als einer „gemeinschaftsverbundenen Personenvielheit"[3]. So gross indessen die Aehnlichkeit mit der Gemeinschaft sind, der Vergleich ist rechtlich wenig bedeutsam, da sich keine juristischen Konsequenzen aus ihm ergeben, insbesondere eine Unterbringung von Betriebsrat und Betriebeversammlung auf Schwierigkeiten stösst.

Es fragt sich daher weiter, ob die Arbeitnehmerschaft unter

[3] So Erwin Jacobi, „Grundlehre des Arbeitsrechts" 1927, S. 296

den Begriff der juristischen Person zu bringen ist. Das Wesen der juristischen Person beruht darin, dass eine Gesamtheit von Personen oder Sachen von der Rechtsordnung mit der Fähigkeit ausgestattet ist Träger von Rechten und Pflichten zu sein und als selbständiges Rechtssubjekt handelnd aufzutreten.

Juristische Persönlichkeit ist der Arbeitnehmerschaft durch Gesetz nirgends zuerkannt. Es kann kein Zweifel darüber bestehen, dass die Arbeitnehmerschaft als eine privatrechtliche juristische Person nicht behandelt werden kann. Sie hätte als solche nach den Bestimmungen des B.-G.-B. bestimmte Voraussetzungen und Bedingungen zu erfüllen, sie müsste z. B. ins Vereinsregister eingetragen oder ihr die Rechtsfähigkeit vom Staat verliehen sein ⟨§§ 21, 22 B.-G.-B.⟩. Auch als juristische Person des öffentl. Rechts ist die Arbeitnehmerschaft nicht anzuerkennen, dazu wäre eine besondere Regelung durch das öffentliche Recht des Staates, in dem sie besteht, nötig.

Die rechtliche Eigenart der Arbeitnehmerschaft wird durch zwei Momente charakterisiert: einmal dadurch, dass das Gesetz sie befähigt, einen Einheitswillen zu bilden und zu betätigen: in der B.-V. treten sämtliche Arbeitnehmer zur Bildung dieses korporativen Einheitswillens zusammen, durch Wahl einer Betriebsvertretung schaffen sie sich ein Organ, das als Vertretung der Arbeitnehmerschaft handelnd auftritt. Insoweit nähert sich der Begriff der Arbeitnehmerschaft dem Begriff der juristischen Person, geniesst also wie diese Rechtssubjektivität und zwar sowohl im materiellen Recht, wie im Prozessrecht[4]⟩. Ein zweites Moment liegt in dem Umfange der Rechtssubjektivität. Die Fähigkeit der Arbeitnehmerschaft, als solche Träger von Rechten und Pflichten zu sein, ist nicht unbegrenzt, sondern ist beschränkt auf einen vom Gesetz genau umgrenzten Kreis von Rechten, zu denen insbesondere das Recht zur Wahl eines Betriebsrates gehört. Ausser den durch Gesetz ausdrücklich zuerkannten Rechten aber kann die Arbeitnehmerschaft als solche weder dingliche noch obligatorische Rechte, weder Familien- noch Erbrechte, ja überhaupt keine Personenrechte haben.

[4]⟩ § 15 d. Ausf. V. z. Schl. V. O., § 10 Arb. G. G.

Wir haben also ein Rechtssubjekt vor uns, das sich der juristischen Persönlichkeit stark nähert, das aber doch nicht ganz den Kreis der Rechte einer solchen ausfüllt, sondern nur einen Teil. Und weil dieses neue Rechtssubjekt der Arbeitnehmerschaft nur einen Teil der Rechte der juristischen Person besitzt, hat sich der von Kaskel geprägte Begriff „juristische Teilperson"[5] eingebürgert. Man versteht also darunter ein Rechtssubjekt, das nicht für alle Bestätigungsmöglichkeiten, die irgendwie in der Rechtswelt vorkommen, rechtsfähig ist, sondern nur für diejenigen Zwecke, die seinem Wesen immanent sind. Derartige Gebilde treffen wir noch mehr in unserem Rechtsleben: denken wir nur an die Gewerkschaften. Man spricht hier bei derartigen Rechtspersönlichkeiten in der Literatur von „sozialen Rechtssubjekten."[6]

Dass der Begriff der Arbeitnehmerschaft als „juristische Teilperson" nicht allseitig acceptiert wird, darauf wurde schon oben verschiedentlich hingedeutet. Die Arbeitnehmerschaft als „amorphe Masse" zu bezeichnen, dieser Standpunkt wird wohl allgemein verlassen, ist auch mit der Meinung des Gesetzgebers unvereinbar[7].

Wenn man die Arbeitnehmerschaft als „gemeinschaftsverbundene Personenvielheit"[8] bezeichnet, die Betriebsvertretungen als gesetzliche Vertretungen, so wird dagegen zu sagen sein, dass der Arbeitnehmerschaft vom Gesetz doch zum mindesten Prozessfähigkeit zugestanden wird (§ 15 Ausf.-V.-O. z. Schl. V. O. v. 29. 12. 23, § 10 Arb. G. G.). Die Betriebsvertretung müsste dann auch bei dieser Auffassung eine ähnliche Stellung haben, wie z. B. der Testamentvollstrecker, der die Rechte der am Nachlass beteiligten Personen in eigenem Namen geltend machen kann.

Wird deshalb keine Einheit der Arbeitnehmerschaft angenommen, weil man behauptet, dies würde einer Grundtentenz des BRG.

---

[5] Kaskel, „Das neue Arbeitsrecht" S. 174ff.
N. Z. f. A.-R. 1921, S. 11ff.
Dersch, Komm. z. Schl. O., S. 152/53 .

[6] „Recht und Wirtschaft". 1920, S. 186

[7] In vertretungslosen Betrieben übt die Belegschaft das Mitbestimmungsrecht selbst aus. § 15 Ausf. V. O. z. Schl. O., früher schon § 20 V. O. v. 23. 12. 18

[8] Erwin Jacoby, „Grundlehren des Arbeitsrechts", 1927, S. 303

entsprechen, man wollte in den Betrieben keine Zwangsorganisationen schaffen, die mit den Gewerkschaften in Konkurrenz treten können; deswegen sei auch in § 48 B.-R.-G. die Zuständigkeit der B.-V. auf ein Minimum beschränkt worden und in § 37 angeordnet worden, dass die Erhebung und Leistung von Beiträgen der Arbeitnehmer für irgendwelche Zwecke der Betriebsvertretungen unzulässig ist[9]), so ist dem entgegenzuhalten: freilich wollte man mit dem B.-R.-G. nicht etwa, dass die Belegschaft über die Gewerkschaft hinauswachse und diese überflüssig mache. Die Gewerkschaft bleibt immer oberste Instanz für die Belegschaft und immer wird die Belegschaft im Rahmen der gewerkschaftlichen Organisation ihre Aufgabe erfüllen. Man wollte nur mit der Beschränkung der Befugnisse der B.-V. vermeiden, dass der Betriebsrat lediglich zum Spielball der Belegschaft wird. Man wollte vermeiden, dass irgendwelche radikale Elemente, die in den Betrieb eintreten, die Masse für sich gewinnen, eine Zurücktretung des Betriebsrates erzwingen, so den wirtschaftlichen Frieden gefährden und eine solide Wirtschaftsführung überhaupt unmöglich machen. Aus diesen Erwägungen heraus wurden die Rechte der B.-V. auf das geringste Mass beschränkt. Die Stellung der Gewerkschaften wird an und für sich im Gesetz gesichert (§§ 8, 78 Abs. 2 u. 3, 66, Abs. 5, 75 B.-R.-G.).

Zusammenfassend ergibt sich also als Formulierung des Begriffes der Arbeitnehmerschaft:

> Die Arbeitnehmerschaft ist ein Rechtssubjekt, mit der von der Rechtsordnung anerkannten Fähigkeit, als einheitliches Ganzes Träger von einzelnen gesetzlich bestimmten Rechten und Pflichten zu sein, die zur Wahrnehmung der ihr obliegenden sozialen Aufgaben erforderlich sind.

B. Die Betriebsversammlung, ein Organ der Arbeitnehmerschaft.

Damit die Arbeitnehmerschaft im Rechtsleben handelnd auftreten kann, muss sie ebenso wie die juristische Person Organe haben. Ein solches Organ ist der Betriebsrat, bezw. der Betriebsobmann.

[9]) Hugo Sinzheimer, „Grundzüge des Arbeitsrechts", 1927, S. 225.

Ob man auch die B.-V. als ein Organ der Arbeitnehmerschaft bezeichnen kann, wie dies in der Literatur mehrfach geschieht [10], soll im Folgenden untersucht werden.

Es liegt nahe, die B.-V. mit der Generalversammlung einer Aktiengesellschaft oder mit der Mitgliederversammlung eines Vereins zu vergleichen, die beide Körperschaftsorgane sind. Die Generalversammlung ist dasjenige Organ der Aktiengesellschaft, durch das der Gesamtwille der Mitglieder unmittelbar zum Ausdruck gelangt; indem der Aktionär sich an den Beratungen und Abstimmungen beteiligt, trägt er zur Bildung des Korporationswillens bei. Nach heutiger Auffassung gilt unter den Organen der Aktiengesellschaft die Generalversammlung als das Oberste, durch ihre Beschlüsse wirkt sie unmittelbar auf die Geschäftsführung der anderen Organe, insbesondere des nach aussen als Vertreter der Aktiengesellschaft fungierenden Vorstandes ein. Ebenso ist nach B.-G.-B. die Mitgliederversammlung eines Vereins im Zweifel das oberste Vereinsorgan.

Es besteht also ein grundlegender Unterschied zwischen Generalversammlung und Mitgliederversammlung einerseits und der B.-V. andrerseits; während erstere durch die Gebundenheit des geschäftsführenden Vorstandes an ihre Beschlüsse einen unmittelbar entscheidenden Einfluss auf die Geschäftsführung des Vorstandes ausüben, beschränken sich die Befugnisse der B.-V. auf das Recht, an den B.-R. Wünsche und Anträge zu richten, jedoch ohne dass dieser gezwungen ist, dem Willen der Versammlung entsprechend zu handeln. Kann man unter diesen Umständen die B.-V. überhaupt noch als ein Organ der Arbeitnehmerschaft bezeichnen? Ist es nicht für den Begriff des Körperschaftsorgans wesentlich, dass es ein mit Entscheidungsmacht ausgestatteter Willensfaktor ist?

Die letztere Frage ist zu verneinen. Wohl wird die Versammlung aller Körperschaftsmitglieder im Zweifel das oberste Willensorgan darstellen. So werden z. B. die Vereinsangelegenheiten

[10] vgl. Kommentare z. B.-R.-G. Dersch § 45 Anm. 5,
Flatow, 9. Aufl. 1921 § 45, Anm. 1,
Feig-Sitzler, Vormerkung zu § 45,
Kaskel, „Das Neue Arbeitsrecht" S. 176.

durch Beschlussfassung der Mitglieder geordnet, „soweit sie nicht von dem Vorstand oder einem anderen Vereinsorgane zu besorgen sind" (§ 32 Abs. 1 B.-G.-B.), d. h. soweit die Satzung nicht ein anderes bestimmt (§ 40 B.-G.-B.). Die Mitgliederversammlung behält ihre Stellung als Organ also auch dann bei, wenn ihr durch die Satzung zu Gunsten eines anderen Vereinsorganes eine mindere Stellung angewiesen wird.

Aus gleichem Grunde wird man die B.-V. trotz ihrer geringen rechtlichen Befugnisse als ein Organ der Arbeitnehmerschaft bezeichnen müssen. Wenn auch die rechtliche Tragweite von Beschlüssen einer B.-V. gering ist, so kommt in ihnen doch der Wille der gesamten Arbeitnehmerschaft zum Ausdruck. Sie sind Willensäusserungen, deren Befolgung durch den B.-R. zwar gewünscht wird, aber nicht erzwungen werden kann. In einem Ausnahmefall allerdings tritt die B.-V. als Willensorgan der Arbeitnehmerschaft auch einmal unmittelbar in Erscheinung, wenn nämlich durch Beschluss eines Viertels der Arbeitnehmer das Arbeitsgericht angerufen wird, um die Amtsentsetzung des B.-R. wegen Pflichtverletzung zu erwirken.

Damit rechtfertigt sich die Bezeichnung der B.-V. als Organ der Arbeitnehmerschaft.

C. Die Grenzen der rechtlichen Befugnisse der Betriebsversammlung.

Die Vorschriften des B.-R.-G., die die Wirkungskreise der im Betriebe anerkannten Willensfaktoren (Arb.-G., B.-R. u. B.-V.) von einander abgrenzen, sind zwingenden Rechts. Wenn das B.-R.-G. unter Anerkennung des Uebergewichtes, welches das Kapital über die blosse menschliche Arbeitskraft hat, durch rechtlichen Eingriff einen zwangsweisen Gleichgewichtszustand dadurch herstellen will, dass es den schwächeren Faktor Arbeit durch eine Reihe von unverzichtbaren Rechten schützt, so dürfen diese Rechte auch nicht vertraglich gemindert werden können, soll das Gesetz seinen Zweck erfüllen. Die Betriebsvertretungen sind öffentlich-rechtliche, zwingende Schutzeinrichtungen zu Gunsten der Arbeitnehmerschaft in Betrieben, können also auf keinen anderen als auf gesetzlichem

Wege in ihren Rechten beschränkt werden. Demnach wären auch Erweiterungen und entsprechende Beschränkungen von Rechten einzelner gesetzlicher Betriebsorgane untereinander selbst dann unzulässig und nichtig, wenn dadurch die Rechte der Arbeitnehmerschaft als Gesamtheit gegenüber dem Arbeitgeber nicht geschmälert würden.

Aus der Eigenschaft der Betriebsvertretung als öffentlich-rechtlicher Zwangseinrichtung zum Schutze der Arbeitnehmer ist aber nur abzuleiten, dass die gesetzlichen Vorschriften nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer, keinesfalls aber, dass sie auch nicht zu ihrem Vorteil abgeändert werden können. Für diese Auffassung spricht auch der Umstand, dass das Gesetz nur in den §§ 24 Satz 2, 35 Satz 3 und 37 vertragliche Abweichungen verbietet. Es sind also vertragliche Erweiterungen der Befugnisse eines einzelnen Betriebsorgans dann zulässig, wenn die Rechte anderer Organe dadurch nicht geschmälert werden.

Die Erweiterung der Befugnisse von Betriebsorganen erfährt aber eine bedeutsame Begrenzung. Der die Grundlage des B.-R.-G. bildende Artikel 165 R.-V. stellt als Grundsatz auf: „Die Arbeiter und Angestellten sind dazu berufen, gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen, sowie an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitzuwirken". Im B.-R.-G. ist dieses Recht auf Mitwirkung beschränkt auf die Mitwirkung bei der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen, dagegen auf dem Gebiet der Wirtschaftsführung regelmässig zu einem blossen Beratungsrecht (§ 66 Ziff. 1 u. 2) ausgestaltet. In den Kleinbetrieben ohne Betriebsvertretung hat die Arbeitnehmerschaft zwar auch das Recht der Mitwirkung auf dem Gebiete der Regelung der Arbeitsbedingungen, nicht aber das Beratungsrecht.

Von den Betriebsvertretungen (B.-R. u. B.-V.) als den gesetzlichen Vertretungsorganen können also „Betriebsvereinbarungen"[11])

[11]) Eine Betriebsvereinbarung ist eine zwischen der Arbeitnehmerschaft und dem Arbeitgeber des Betriebes geschlossene Vereinbarung, die die Regelung der allgemeinen Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerschaft des Betriebes zum Gegenstand hat. Sie ist kein privatrechtlicher Vertrag im Sinne des B.-G.-B., sondern stellt einen eigenartigen, unserem Rechtssystem bisher fremden Vertragstypus dar (vgl. Flatow, „Betriebsvereinbarung und Arbeitsordnung" 1927 S. 7 ff).

nur soweit rechtswirksam abgeschlossen werden, als die Regelung von Lohn- und Arbeitsbedingungen in Frage steht; ausserhalb dieses Gebietes dagegen besteht keine Zuständigkeit der Arbeitnehmerschaft zu Betriebsvereinbarungen und daher auch keine Möglichkeit des rechtswirksamen Abschlusses solcher.

Da das Gesetz die Befugnisse der B.-V. ausdrücklich auf das Recht beschränkt, Anträge und Wünsche an den B.-R. zu richten, so ist daraus zu entnehmen, dass der Abschluss einer Betriebsvereinbarung mit der B.-V. nicht einmal in den oben dargelegten Grenzen, also überhaupt nicht möglich ist. Das entspricht auch dem ganzen Sinn des Gesetzes, das der B.-V. als solcher keinerlei Mitbestimmungsrecht, ja nicht einmal ein gesetzliches Beratungsrecht zugesteht. Eine Vereinbarung, die von der B.-V. mit Dritten abgeschlossen wird, ist als Betriebsvereinbarung nichtig — dagegen kann die Arbeitnehmerschaft gelegentlich einer B.-V. als die Versammlung von Einzelpersonen oder als privatrechtlicher Verband Verträge abschliessen. Die Arbeitnehmer eines Betriebes können sich z. B. zu einer vertraglichen wirtschaftlichen Vereinigung ‹rechtsfähiger oder nichtrechtsfähiger Verein, Gesellschaft› zusammenschliessen und als solche einen Tarifvertrag mit dem Unternehmer abschliessen; sie können sich hierbei auch von dem B.-R., der ein eigenes gesetzliches Recht zum Abschluss von Tarifverträgen nicht hat, kraft besonderer Vollmacht vertreten lassen. [12]›

[12]› So Dersch, § 66 Anm. 1
Sitzler, Tarifvertragsrecht 1921 § 1 Anm. 2c.

Dritter Teil.

Aufgabe der Betriebsversammlung.

A. Zusammensetzung und Berufung der Betriebsversammlung.

Die B.-V. besteht grundsätzlich aus sämtlichen Arbeitnehmern des Betriebs (§ 45 Abs. 1), einerlei, ob diese männlich oder weiblich, Inländer oder Ausländer, Lehrlinge oder Ausgebildete sind, ob sie dauernd oder nur vorübergehend beschäftigt sind. Das Fehlen der bürgerlichen Ehrenrechte und Alter unter 18 Jahren sind keine Ausschlussgründe wie bei der Fähigkeit, den B.-R. zu wählen.

Den Begriff des Arbeitnehmers näher zu erörtern liegt nicht im Rahmen dieser Aufgabe. Es genügt hier die Feststellung, dass Arbeitnehmer derjenige ist, der im Dienste eines anderen auf Grund eines Vertrages abhängige Arbeit leistet, und dass die Arbeitnehmer in Arbeiter und Angestellte zerfallen, je nachdem sie mit ausführenden Arbeiten körperlicher Art beschäftigt sind oder Arbeiten höherer Art leisten. Da aber das B.-R.-G., wenn es von Arbeitnehmern spricht, damit nur Arbeiter im Sinne des B.-R.-G. meint, ist zunächst festzustellen, welche Abweichungen sich dadurch von dem allgemeinen Sprachgebrauch ergeben.

Nach ausdrücklicher Vorschrift des § 10 sind zunächst ausgenommen die Familienangehörigen des Arbeitgebers, d. h. alle Personen, welche mit ihm in einem rechtlich anerkannten Familienzusammenhang stehen, also nicht nur Ehegatten und Kinder, sondern auch Verwandte und Verschwägerte, ohne Rücksicht auf den Grad der Verwandschaft und Schwägerschaft. Ueberwiegt in dem Verhältnis des Arbeitgebers zu den mit ihm verwandten oder verschwägerten Arbeitnehmer der Gesichtspunkt der Familie, so fällt der Arbeitnehmer unter § 10, überwiegt der Gesichtspunkt des Arbeitsvertrages, so ist er nicht zu den Familienangehörigen zu rechnen. Da uneheliche Kinder mit ihrem unehelichen Vater nicht ver-

wandt sind, sind sie, wenn sie im Betriebe ihres Vaters angestellt sind, wie jeder andere Arbeitnehmer berechtigt, an der Betriebsversammlung teilzunehmen. Ferner fallen nicht in den Begriff des Arbeitnehmers Beamte und Beamtenanwärter, sowie „Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern mehr durch Rücksichten der körperlichen Heilung, der Wiedereingewöhnung, der sittlichen Besserung oder Erziehung oder durch Beweggründe charitativer, religiöser, wissenschaftlicher oder künstlerischer Art bestimmt wird" (§ 10 Abs. 2).

Nicht als Arbeitnehmer gilt ferner ein Kreis von Personen, die zwar, streng genommen, Arbeitnehmer sind, die aber auf Grund ihrer Anstellung als leitende Personen selbst in erster Linie Obliegenheiten des Unternehmers erfüllen und allen übrigen Arbeitnehmern gegenüber den Arbeitgeber darstellen oder vertreten. Hierunter fallen die in § 12 Abs. 2 genannten Personen: Vorstandsmitglieder und gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des öffentlichen und privaten Rechts, die Geschäftsführer und Betriebsleiter, soweit sie zu selbständiger Einstellung oder Entlassung der übrigen im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer berechtigt sind, oder soweit ihnen Prokura oder Generalvollmacht erteilt ist.

Der Kreis der Arbeitnehmer im gewöhnlichen Sprachgebrauch erhält durch das B.-R.-G. eine Erweiterung, indem § 11 Abs. 2 unter die Arbeiter im Sinne des B.-R.-G. auch diejenigen Hausgewerbetreibenden einbezieht, die in der Gemeinde des Betriebes oder in wirtschaftlich mit ihr zusammenhängenden, nahe bei ihr liegenden Gemeinden wohnen, die in der Hauptsache für denselben Betrieb arbeiten und selbst keine Arbeitnehmer beschäftigen. Obgleich es in der Praxis nicht selten auf Schwierigkeiten stossen wird, bei der oft großen räumlichen Entfernung einzelner Gemeinden, die in diesen verstreut wohnenden Hausgewerbetreibenden zu einer B.-V. zusammenzubringen, so liegt doch bei dem klaren Wortlaut des Gesetzes kein Grund vor, dieser Kategorie von Arbeitnehmern das Recht zur Abhaltung von Betriebsversammlungen zu nehmen. Nur diejenigen Hausgewerbetreibenden, die bei vorliegenden Voraus-

setzungen des § 3 einen besonderen B.-R. wählen können, fallen nicht unter den Begriff des Arbeiters im Sinne § 11 Abs. 3, können also auch keine B.-V. bilden.

Von dem Kreis der Arbeitnehmer sind endlich stets diejenigen Personen, die zwar auf Grund eines mit dem Arbeitgeber abgeschlossenen Vertrages im Betrieb die Arbeit zu leisten, aber nur stundenweise beschäftigt werden und deren Tätigkeit mit dem eigentlichen Arbeitsprozess nichts zu tun hat. Hierunter fallen z. B. Reinmachefrauen, Botenfrauen und sonstige mit ähnlichen nebensächlichen Arbeiten beschäftigte Personen.

Soweit durch Verordnung der Reichsregierung oder der Landesregierungen die in öffentlichen Behörden oder in Betrieben öffentlicher Körperschaften, bei denen Stellen teils mit Beamten, teils mit Privatangestellten besetzt sind, die Beamten den Arbeitern oder Angestellten im Sinne des B.-R.-G. zugewiesen worden sind, fallen auch diese Beamten unter die die B.-V. bildenden Arbeitnehmer (§ 13 Abs. 1 u. 2).

Mitglieder des B.-V. sind nur Arbeitnehmer des Betriebes. Betrieb ist der lebendige Organismus, innerhalb dessen Unternehmer und Arbeiter zu einer Produktionsgemeinschaft zusammengeschlossen sind und in gemeinsamer Tätigkeit demselben Ziele, der Erreichung eines möglichst hohen Standes und möglichster Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen zustreben.[1] Als Betriebe im Sinne des B.-R.-G. gelten nach § 9 alle Betriebe, Geschäfte und Verwaltungen des öffentlichen und privaten Rechts. Nebenbetriebe und Bestandteile eines Unternehmens, die durch die Betriebsleitung oder das Arbeitsverfahren miteinander verbunden sind, gelten nicht als besondere Betriebe, sofern sie innerhalb der gleichen Gemeinde oder wirtschaftlich zusammenhängender nahe beieinander liegender Gemeinden sich befinden. Betrieb ist also hier im weitesten Sinne gebraucht, unter ihn fällt „jede Vereinigung von Arbeitnehmern unter einem gemeinsamen Arbeitgeber zu einer nicht nur vorübergehenden gemeinsamen, nach aussen wirkenden Arbeit[2]). Dass der Ausdruck Betrieb

[1]) J. W. 27, 254

[2]) Feig — Sitzler, Kommentar z. B.-R.-G., S. 44

nicht ausschliesslich auf den Raum, in dem die wirtschaftliche Tätigkeit sich abspielt, Bezug hat, ergibt sich schon daraus, dass die Hausgewerbetreibenden und auch sonstige ausserhalb der eigentlichen Betriebsgrenzen stehende Personen, wie z. B. Geschäftsreisende und Monteure, zum Betrieb gehören. Welchen Umfang der Betrieb hat, ist für die Frage, ob die Bestimmungen des B.-R.-G. auch auf ihn anzuwenden sind, gleichgültig. Auch in kleineren Betrieben, die keinen B.-R., sondern nur einen Betriebsobmann haben, können Betriebsversammlungen abgehalten werden. Denn auch in solchen Betrieben kann unter Umständen eine sehr zahlreiche Arbeitnehmerschaft bestehen, die einen Obmann nur deswegen erhält, weil sie aus weniger als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern besteht (§ 2). Die Vorschriften des Gesetzes über die B.-V. sind also auch auf Betriebe anzuwenden, die nur einen Betriebsobmann haben.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass alle Personen, die in einem Betrieb, für den nach den Vorschriften des B.-R.-G. ein Betriebsrat zu errichten oder ein Betriebsobmann zu wählen ist, als Arbeitnehmer im Sinne des B.-R.-G. Angestellte sind, berechtigt sind, an den Betriebsversammlungen teilzunehmen.

Personen, die nicht unter diese fallen, sind als Betriebsfremde von der Teilnahme an Betriebsversammlungen ausgeschlossen. Eine Ausnahme hiervon bildet nur der Arbeitgeber des Betriebes und seine Vertreter, sowie die Beauftragten wirtschaftlicher Berufsvereinigungen der Arbeitnehmer.

Obgleich die B.-V. in erster Linie eine Einrichtung sein soll, die den Arbeitnehmern eines Betriebs die Möglichkeit verschafft, gemeinsam mit dem B.-R. und Vertretern ihrer Berufsvereinigungen über alle sie angehenden Fragen sich auszusprechen, so besteht doch auch für den Arbeitgeber das Bedürfnis, mit seiner Arbeitnehmerschaft persönlich Fühlung zu nehmen und sich über Angelegenheiten des Betriebes auseinanderzusetzen. Diesem Bedürfnis wird das Gesetz dadurch gerecht, dass es dem Arbeitgeber das Recht gibt, vom B.-R. die Einberufung einer B.-V. zu verlangen und an einer solchen teilzunehmen oder sich in ihr vertreten zu lassen (§ 46 Abs. 1).

st der Arbeitgeber eine Einzelperson, so ist dieser zur Teilnahme an der B.-V. berechtigt, ist eine Personenmehrheit Unternehmer, z. B. die Teilhaber einer offenen Handelsgesellschaft, so ist es jeder von ihnen, bei Betrieben, die juristischen Personen gehören, sind deren Vorstände und gesetzlichen Vertreter Teilnahmeberechtigt, nicht aber sonstige Glieder der juristischen Person, z. B. Mitglieder des Aufsichtsrats oder Aktionäre einer Aktiengesellschaft.

Da das Gesetz nicht näher bestimmt, wer als Vertreter des Arbeitgebers fungieren kann, so kann der Unternehmer jede beliebige Person, z. B. seinen Syndikus oder irgend ein Mitglied der Werksleitung als Vertreter entsenden.

Während der B.-V. kann sich der Arbeitgeber oder sein Vertreter in jeder Form an der Besprechung der behandelnden Frage wie jeder andere Versammlungsteilnehmer beteiligen, also z. B. auch Anträge stellen und zur Geschäftsordnung sprechen. Um das Wort ergreifen zu können, ist auch der Arbeitgeber auf die Erlaubnis des Versammlungsleiters angewiesen. Ein Stimmrecht steht dem Arbeitgeber naturgemäss nicht zu, denn der Zweck seiner Zulassung zur B.-V. ist, dass er sich mit der Arbeitnehmerschaft auseinandersetzen kann und dass ihm Gelegenheit gegeben wird, durch seine Stellungnahme auf die Beschlussfassung der Arbeitnehmer in seinem Sinne einzuwirken, nicht aber, dass er durch Abgabe seiner Stimme zur Bildung des Mehrheitswillens unmittelbar beiträgt.

Schon in § 8 ist den wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitern und Angestellten gesetzlich gewährleistet, dass durch die Vorschriften des B.-R.-G. ihre Befugnis, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten, nicht berührt wird. § 47 hebt nocheinmal besonders hervor, daß an den Betriebsversammlungen je ein Beauftragter der im Betriebe vertretenen wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer mit beratender Stimme teilnehmen darf. Eine Arbeitnehmervereinigung im Sinne des § 47 B.-R.-G. liegt vor, wenn die Vereinigung aus Arbeitnehmern besteht und wirtschaftliche Ziele verfolgt. Tariffähigkeit ist nicht unbedingt zu fordern[3])

Eine wirtschaftliche Arbeitnehmervereinigung ist in einem Betrieb

[3]) Arb. 27, 10.

vertreten, sobald mindestens eines ihrer Mitglieder im Betriebe als Arbeitnehmer angestellt ist. Dass der Beauftragte der wirtschaftlichen Vereinigung ein Gewerkschaftsbeamter ist, ist nicht nötig; es genügt, dass er eine Person ist, die von der Organisation für den in Frage stehenden Bezirk ständig zur Wahrnehmung ihrer Interessen bestellt ist. Man wird aber den Arbeitgebern das Recht einräumen müssen, solchen Gewerkschaftsvertretern den Zutritt zu verweigern oder ihre Entfernung aus der Versammlung zu verlangen, deren Anwesenheit für den Betrieb von ernstlichem Nachteil sein kann; z. B. dann, wenn der Beauftragte der Gewerkschaft ein Arbeitnehmer eines Konkurrenzbetriebes oder ein Ausländer ist [4]. Im Gegensatz zu den Bestimmungen über die Sitzungen des B.-R. ist hier nicht vorgeschrieben, dass die Zulassung der Organisationsvertreter nur auf Antrag einer Arbeitnehmergruppe erfolgen darf. Diese sind, sobald die allgemeinen Voraussetzungen gegeben, ohne weiteres auf ihren blossen Wunsch hin zuzulassen. Ein Betriebsratsmitglied, das dem Vertreter einer Arbeitnehmerorganisation die verlangte Teilnahme an der B.-V. verweigert, macht sich einer gröblichen Pflichtverletzung schuldig [5].

Die Teilnahme an der B.-V. darf Vertretern von Berufsvereinigungen nicht darum verweigert werden, weil Vertreter von anderen im Betriebe vertretenen Vereinigungen nicht anwesend sind. Wenn § 47 sagt, dass „je" ein Beauftragter der im Betriebe vereinigten Vereinigungen an der B.-V. teilnehmen kann, so bedeutet die Einschaltung des Wörtchens „je" nicht, dass die Teilnahme von Organisationsvertretern nur dann zulässig ist, wenn Beauftragte aller im Betriebe vertretenen Vereinigungen zugezogen worden sind [6].

Die B.-V. soll nicht ein Tummelplatz sein für wahllos hergelaufene Leute, sondern eine Versammlung derjenigen Personen, die Angehörige des Betriebes sind, oder diesem als berufsmässige Interessenvertreter von Betriebsangehörigen besonders nahe stehen. Personen, die mit dem Betrieb in keiner direkten Verbindung stehen, haben mit dessen Einrichtungen nichts zu tun und brauchen nicht

[4] Brandt, Kommentar z. B.-R.-G. § 47 Anm. 3
[5] Arb. 27, 835.
[6] „Betriebsrätepost d. deutschen Gewerkschaftsbundes" Dezember 1921, S. 180 f.

zu erfahren, welche Betriebsangelegenheiten verhandelt werden. Andere als die im Gesetze ausdrücklich genannten Personen sind demnach nicht teilnahme berechtigt, selbst dann nicht, wenn sie der Versammlungsleiter oder die Versammlung selbst zulässt. Nur wenn auch der Arbeitgeber seine ausdrückliche Genehmigung erteilt, können Betriebsfremde zugelassen werden. Verstösst der B.-R. oder einer seiner Mitglieder als Versammlungsleiter gegen diese Grundsätze, so besteht für den Arbeitgeber keine Möglichkeit sofortigen Eingreifens. Er kann nur beim Arbeitsgericht Absetzung des Betriebsrates, bzw. des betreffenden Mitglieds wegen gröblicher Pflichtverletzung beantragen ⟨§§ 49 Abs. 2, 41⟩.

Sind nicht teilnahmeberechtigte Personen bei einer B.-V. zugegen gewesen, so verliert sie damit den Charakter einer B.-V. im Sinne des B.-R.-G. und unterliegt den allgemeinen gesetzlichen Vorschriften des Vereinsgesetzes über Versammlungen. Für den Unternehmer ist bei solchen Versammlungen von Bedeutung, dass seine Pflicht, die Kosten zu tragen, fortfällt.

B. Die Arten der Betriebsversammlung.

Die Normalform der B.-V. ist die gleichzeitige Versammlung sämtlicher Arbeiter und Angestellten des Betriebs, die Vollbetriebsversammlung. Daneben sind möglich Versammlungen nur der Arbeiterschaft oder nur der Angestelltenschaft zur Besprechung von Angelegenheiten, die nur eine der beiden Arbeitnehmergruppen angehen ⟨§ 49⟩.

Versammlungen, zu denen wegen der geringen Grösse des Versammlungslokals nur ein Bruchteil der Teilnahme berechtigten Arbeitnehmer Zutritt findet, können kein Bild von der wirklichen Meinung der Belegschaft geben, andererseits sind Riesenversammlungen von vielen Tausenden von Teilnehmern zu sachlicher Erörterung wenig geeignet. Auch wird es häufig die Natur des Betriebs nicht zulassen, dass sämtliche Arbeitnehmer gleichzeitig fortbleiben, z. B. in Betrieben, in denen mehrere Schichten arbeiten, wie in Hochöfen und zahlreichen sonstigen Betrieben der Schwerindustrie, ebenso in solchen Betrieben, wo ständig ein Teil der

Arbeitnehmer verwendungsbereit sein muss, wie bei der Feuerwehr, in Krankenhäusern und Hotelbetrieben. Für diese Fälle sieht das Gesetz die Abhaltung von Teilversammlungen vor. Wie viele Teilversammlungen erforderlich sind, ob sie gleichzeitig oder nacheinander stattfinden sollen, das zu bestimmen ist Sache des nach § 46 zur Einberufung verpflichteten Betriebsratsvorsitzenden. In allen Fällen, in denen „nach der Natur oder der Grösse des Betriebs eine gleichzeitige Versammlung aller Arbeitnehmer nicht stattfinden kann", muss die B.-V. in Teilversammlungen abgehalten werden; es steht nicht im Belieben des B.-R., der B.-V. oder sonstiger Betriebsvertretungen, ob sie die Zerlegung der B.-V. vornehmen wollen oder nicht.

Ueber die einzelne Teilversammlung gilt grundsätzlich das Gleiche, wie für die Vollbetriebsversammlung. Nach welchen Gesichtspunkten die Verteilung der Arbeitnehmerschaft auf die einzelnen Versammlungen erfolgt, ist eine Frage der Zweckmässigkeit und kann nur für den einzelnen Fall entschieden werden. Wenn es sich um die Besprechung von Angelegenheiten handelt, die sowohl Arbeiter wie Angestellte angehen, so wird man zweckmässigerweise dies beiden Arbeitnehmergruppen in die einzelnen Teilversammlungen schicken. Stehen Angelegenheiten auf der Tagesordnung, die nur eine der beiden Arbeitnehmergruppen oder nur eine bestimmte Berufsgruppe angehen, so ist die Verteilung diesen Zwecken entsprechend vorzunehmen.

Während der Regierungsentwurf ausdrücklich bestimmte, dass Teilversammlungen nicht weiter als 48 Stunden auseinanderliegen dürften, enthält das Gesetz keine Vorschrift hierüber. Die Innehaltung dieser Frist wurde in der Kommission für nicht immer durchführbar erklärt. Um ein möglichst einheitliches Bild von den Wünschen der Arbeitnehmerschaft zu bekommen, wird es sich allerdings empfehlen, Teilversammlungen möglichst nacheinander abzuhalten. So ist auch am schwersten möglich, dass Beschlüsse, die eine Teilversammlung gefasst hat und die irgend einer Gruppe oder einem Interessenten nicht gefallen, durch Beeinflussung derjenigen Arbeitnehmer, die noch nicht abgestimmt haben, hintertrieben werden.

Die Abhaltung von Teilversammlungen ist in der Praxis durchaus üblich. Eine im Gesetz nicht vorgesehene Form, die Versammlung der Angehörigen einer bestimmten Berufsgruppe, z. B. der Heizer oder der Maschinisten einer Fabrik, hat sich vielfach unter der Bezeichnung „Branchenversammlung" eingebürgert und ist eine gebräuchliche Form der B.-V. geworden.

Betriebsräte bzw. Betriebsobmänner bilden die Vertretung der Arbeitnehmerschaft in Betrieben normalen Umfangs. Das B.-R.-G. schafft aber für Riesenunternehmen, die sich aus mehreren Betrieben zusammensetzen, welche innerhalb einer Gemeinde oder wirtschaftlich zusammenhängender nahe beieinander liegender Gemeinden liegen und sich in der Hand eines Eigentümers befinden, die Möglichkeit gemeinsamer Vertretung des gemeinsamen Komplexes. Und zwar bleiben entweder die Einzelbetriebsräte bestehen und ein Gesamtbetriebsrat wird über diesen zur Vertretung der Gesamtangelegenheiten gebildet oder es wird ein gemeinsamer Betriebsrat gebildet, der an die Stelle der Einzelbetriebsräte tritt. Wie sich bei dieser Organisationsform der Unterbau der B.-V. einzugliedern hat, bestimmt § 57, danach treten in Betrieben mit Gesamtbetriebsräten an die Stelle der B.-V. die Betriebsversammlungen der einzelnen Betriebe, eine Gesamtbetriebsversammlung für solche Betriebe gibt es also nicht, weil Riesenversammlungen viel zu unübersichtlich und schwerfällig sind.

In Betrieben mit gemeinsamen Betriebsrat haben die Betriebsversammlungen der Einzelbetriebe gemäss § 48 ihre Wünsche und Anträge stets an diesen zu richten. In Unternehmungen, die über den Einzelbetriebsräten noch einen Gesamtbetriebsrat besitzen, gehen an erstere diejenigen Wünsche und Anträge, die Angelegenheiten speziell der Einzelbetriebe betreffen, an den Gesamtbetriebsrat unmittelbar die Angelegenheiten des Gesamtbetriebs.

Dass die Arbeitnehmerschaften der Einzelbetriebe die Bildung einer Gesamtbetriebsversammlung vereinbaren, ist wegen der entgegenstehenden Bestimmung des § 57 ausgeschlossen. Wird eine solche Gesamtversammlung dennoch abgehalten, so ist sie keine B.-V. im Sinne des Gesetzes.

C. Geschäftsführung der Betriebsversammlung.

Ueber die Geschäftsführung der B.-V. enthält das B.-R.-G. nur wenige Vorschriften, für diesen Abschnitt müssen daher die Regeln anderer Reichsgesetze, insbesondere des Vereinsgesetzes unter Berücksichtigung der durch Art. 123 R.-V. bedingten Aenderungen herangezogen werden.

Die Einberufung der Vollbetriebsversammlung erfolgt durch den Vorsitzenden des B.-R. bzw. Betriebsobmann oder deren Stellvertreter (§ 40 Abs. 1), die Einberufung der B.-V. für die Angestellten bzw. für die Arbeiter durch die Vorsitzenden der betreffenden Gruppenräte. In Betrieben, in denen gemäss § 2 Abs. 1 nur ein Betriebsobmann gewählt ist, hat dieser als Vertreter auch der besonderen Interessen der einzelnen Gruppen (§ 7 Abs. 2) die Gruppenbetriebsversammlungen ebenfalls einzuberufen.

Zur Einberufung einer B.-V. sind allein der Betriebsratsvorsitzende bzw. die Vorsitzenden der Gruppenräte berechtigt. Sie können das auf eigenen Entschluss hin tun und sind nur beschränkt durch wenige, weiter unten zu besprechende Vorschriften. Sie müssen eine B.-V. einberufen, wenn der Arbeitgeber oder mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeiter es verlangen. Eine Einberufung unmittelbar durch den Arbeitgeber, Mitglieder der Arbeitnehmerschaft oder sonstige Dritte ist nicht möglich. Zur Einberufung einer B.-V. ist der Betriebsratsvorsitzende auf Verlangen des Arbeitgebers bedingungslos verpflichtet. Im Vorbringen von Einwendungen kann eine gröbliche Pftichtverletzung liegen. [1]

Eine durch spondanen Zusammentritt der Arbeitnehmerschaft zu Stande gekommene Versammlung ist keine B.-V., selbst dann nicht, wenn sie durch Beschluss als solche erklärt oder der B.-R. sie nachträglich als B.-V. anerkennt. Die Leitung einer solchen illegalen B.-V. ist gröbliche Verletzung der gesetzlichen Pflichten.

Die Frage, ob der Betriebsratsvorsitzende verpflichtet ist, jedem Verlangen des Arbeitgebers oder eines Viertels der Arbeitnehmerschaft Folge zu leisten, kann nicht ohne weiteres bejaht werden, könnte doch dieses Recht nur zu oft von Seiten der Arbeiter

[1] Arb. 27, 387

dazu missbraucht werden, die Arbeitszeit zu unterbrechen oder den Betrieb zu stören. Man wird daher die Entscheidung darüber, ob eine beantragte B.-V. einzuberufen ist oder nicht, dem B.-R. überlassen müssen, der nach pflichtmässigem Ermessen zu entscheiden hat. [2] Hat andrerseits der B.-R. die Einberufung in einer Weise verweigert, die sich als eine gröbliche Verletzung seiner Pflichten darstellt, so steht es dem Arbeitgeber, bzw. der Arbeitnehmerschaft frei, beim zuständigen Arbeitsgericht die Absetzung des Betriebsratsvorsitzenden zu beantragen wie in einem jeden Fall der gröblichen Pflichtverletzung (§ 39 Abs. 2). Streitigkeiten über die Verpflichtung zur Einberufung entscheidet nach § 93 Ziffer 3 das Arbeitsgericht.

Damit eine Versammlung der Arbeitnehmerschaft eine B.-V. im Sinne des B.-R.-G. ist, muss die Einberufung nicht nur durch die hierzu ermächtigten Personen, sondern auch ordnungsgemäss erfolgt sein. Zu einer ordnungsgemässen Einberufung ist zunächst erforderlich, dass die Ankündigung der B.-V. so rechtzeitig erfolgt, dass sich die Teilnehmer auf die zur Besprechung stehenden Fragen vorbereiten können; sie muss, da eine Einladung an jeden einzelnen Arbeitnehmer ausgeschlossen ist, so wahrnehmbar erfolgen, dass jeder Arbeitnehmer die Möglichkeit hat von der Einberufung zu erfahren. In der Praxis genügt es, wenn die Bekanntmachung an den in den Werkstätten befindlichen schwarzen Brettern, oder an den Eingängen zur Fabrik angeheftet wird. In kleineren Betrieben wird ein Umlaufschreiben oder sogar mündliche Mitteilung genügen. Die persönliche Benachrichtigung kranker oder sonst verhinderter Arbeitnehmer, die vorübergehend nicht zur Arbeitsstätte kommen, gehört nicht zu den Erfordernissen der Ordnungsmässigkeit. In Fällen, wo der Arbeitgeber teilzunehmen berechtigt ist, kann er verlangen, von Ort und Zeit der B.-V. und der Tagesordnung rechtzeitig benachrichtigt zu werden, damit er von seinem Recht auf Teilnahme auch Gebrauch machen kann. Die Bekanntmachung hat eine Mitteilung der zur Besprechung stehenden Fragen in Form einer Tagesordnung zu enthalten; den Abstimmungen über nicht

[2] Dersch, § 46, Anm. 2

angekündigte Fragen werden nur ein unsicheres Bild von der Stellungnahme der Gesamtheit ergeben, weil bei vorausgehender Ankündigung vielleicht mehr Arbeiter erschienen wären.

Auch über den Ort der Abhaltung sagt das Gesetz nichts. Es ist also für die Eigenschaft einer Arbeitnehmerversammlung als B.-V. gleichgültig, ob sie innerhalb oder ausserhalb des Betriebs, ob sie in einer Räumlichkeit oder unter freiem Himmel stattfindet.

Nach § 46 Abs. 3 findet die B.-V. grundsätzlich ausserhalb der Arbeitszeit statt. Unter Arbeitszeit ist hier die ganze durchgängige Arbeitszeit einschliesslich der Pausen zu verstehen, sodass die Abhaltung einer B.-V. während der Pausen nicht als zulässig erachtet werden kann. Für diese Auslegung sprechen vor allem Zweckmässigkeitsgründe: Der Arbeitsbetrieb würde gestört werden durch die mehr oder minder grosse Erregung der Gemüter, die Betriebsversammlungen in der Regel bei den Teilnehmern hinterlassen, eine nur auf wenige Minuten berechnete Versammlung kann infolge von Umständen, die erst während der Versammlung zu Tage treten, stundenlang dauern, endlich dauert es selbst bei Versammlungen mit nur mässiger Teilnehmerzahl erhebliche Zeit, bis sich der Versammlungsraum entleert hat und alle Teilnehmer an ihre Arbeitsstelle zurückgekehrt sind. Während der Arbeitszeit darf eine B.-V. nur in dringenden Fällen und nur mit Genehmigung des Arbeitgebers stattfinden. Eigenmächtiges Zusammenberufen der Belegschaft während der Arbeitszeit ohne zwingenden Grund seitens des B.-R. ist eine gröbliche Pflichtverletzung. [3]) Wann eine Versammlung als dringend anzusehen ist, richtet sich nach dem einzelnen Fall. Allgemein lässt sich nur sagen, dass eine Versammlung dann nicht dringlich ist, wenn sie nach Beendigung der Arbeit abgehalten werden kann, ohne dass dadurch Rechte der teilnahmeberechtigten Arbeiter verletzt werden oder ihnen durch die Verschiebung sonstiger Schaden erwächst. Dringlich ist eine Versammlung z. B. dann, wenn über sofortige Niederlegung der Arbeit abgestimmt werden soll.

Hat der Arbeitgeber seine Genehmigung nicht erteilt, so kann diese durch nichts ersetzt werden, da eine Pflicht des Arbeitgebers,

[3]) Schl. A. Berlin 30823.

die Versammlung zu genehmigen, nicht besteht. Insbesondere ist es nicht möglich, zu diesem Zweck das Arbeitsgericht anzurufen, damit durch einen gerichtlichen Spruch die verweigerte Willenserklärung des Arbeitgebers ersetzt wird. [4]

Hält der Betriebsratsvorsitzende die Abhaltung der B.-V. während der Arbeitszeit für dringend nötig, verweigert aber der Arbeitgeber seine Genehmigung, so bleibt dem ersteren als einziger Weg übrig, die Versammlung trotzdem abzuhalten. Beantragt daraufhin der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht Absetzung des betreffenden Betriebsratsmitglieds, so dringt der Arbeitgeber nur dann durch, wenn sich die Einberufung wirklich als gröbliche Pflichtverletzung darstellt (§ 39 Abs. 2). Schon die Möglichkeit dieses Verfahrens erübrigt praktisch die Notwendigkeit, die Genehmigung durch Gerichtsspruch zu ersetzen.

Hat der Betriebsratsvorsitzende eine B.-V. während der Arbeitszeit gegen den Willen des Arbeitgebers abgehalten und stellt sich dieses eigenmächtige Verfahren als eine gröbliche Pflichtverletzung dar, so steht dem Arbeitgeber frei, beim Arbeitsgericht seine Absetzung zu beantragen (§ 39 Abs. 2). Ein Grund zur Kündigung des Dienstverhältnisses ist durch solches Verhalten, das lediglich eine Handlung des Arbeiters in Ausübung des Betriebes darstellt, nicht gegeben [5]. Veranlasst jedoch ein nicht zum B.-R. gehöriger Arbeitnehmer seine Arbeitsgenossen, während der Arbeitszeit zusammenzukommen, so kann er fristlos entlassen werden.

Ist der Arbeitgeber nun aber verpflichtet, denjenigen Arbeitnehmern, die während der Arbeitszeit an einer B.-V. teilgenommen haben, Lohn bzw. Gehalt zu bezahlen? Diese Frage ist dann stets zu verneinen, wenn eine B.-V. während der Arbeitszeit stattgefunden hat, obwohl der Arbeitgeber seine Genehmigung dazu verweigerte. Sie ist naturgemäss zu bejahen, wenn sich der Unternehmer ausdrücklich dazu bereit erklärt hat, den Lohn zu zahlen. Wie aber in den Fällen, wo der Arbeitgeber die B.-V. zwar genehmigt, sich aber nicht ausdrücklich zur Weiterzahlung des Lohnes verpflichtet

[4] Flatow, § 46 Anm. 3.
[5] Schl. A. Berlin 21621, N. Z. f. A.-R. 21, 414.

hat? Die Ansichten in der Literatur hierüber sind nicht einheitlich. Während Flatow ‹§ 46 Anm. 3› unter Hinweis auf § 616 B.-G.-B. den für die Arbeiter günstigen Standpunkt vertritt, dass Teilnahme an einer genehmigten Versammlung die Fortzahlung des Lohnes oder Gehaltes in sich schliesst, liegt nach Ansicht von Feig-Sitzler ‹§ 46 Anm. 5› für den Arbeitgeber eine Verpflichtung zur Lohnzahlung nur dann vor, wenn seine Zustimmung sich — ausdrücklich oder stillschweigend — auch hierauf erstreckt hat. Brandt ‹§ 46 Anm. 5› lehnt das Bestehen dieser Pflicht ab, gleichviel, ob die Versammlung mit oder ohne Genehmigung des Arbeitgebers stattgefunden hat.

Im Allgemeinen wird man aus der Genehmigung des Arbeitgebers nur entnehmen dürfen, dass er mit der Abhaltung der Versammlung an sich einverstanden ist, nicht aber, dass er sich damit auch stillschweigend bereit erklärt, den Lohn weiter zu zahlen. Nur dann bleibt der Lohnanspruch auch für die Zeit der Betriebsversammlung bestehen, wenn diese auf Wunsch des Arbeitgebers während der Arbeitszeit stattgefunden hat oder wenn sich Anhaltspunkte dafür ergeben, dass der Arbeitgeber zur Fortzahlung des Lohnes bereit war; hier ist z. B. besonders zu berücksichtigen, wie bei früheren Betriebsversammlungen, die während der Arbeitszeit stattgefunden haben, verfahren worden ist. Einen Lohnanspruch aus § 616 B.-G.-B. herzuleiten, scheitert daran, dass für den Arbeitnehmer weder ein Zwang, noch irgendwelche Pflicht besteht, eine Betriebsversammlung zu besuchen.

Die Leitung der B.-V. erfolgt durch den Vorsitzenden des B.-R. bzw. den Betriebsobmann oder deren Stellvertreter. In Versammlungen der einzelnen Arbeitnehmergruppen führen den Vorsitz die Vorsitzenden des Arbeiter- bzw. des Angestelltenrates. Dass der Betriebsratsvorsitzende den Vorsitz an einen Teilnehmer freiwillig abtritt, ist möglich. Jedoch kann er dazu nicht gezwungen werden, denn die B.-V. ist keine private Versammlung, sondern ein öffentlich rechtliches Institut, für dessen ordnungsmässige Abhaltung der B.-R. die Verantwortung trägt. Vertretern wirtschaftlicher Verbände darf der Vorsitz niemals übertragen werden, da sie nicht

Betriebsangehörige, sondern nur teilnahmeberechtigte Gäste der Versammlung sind.

Bestimmte Voraussetzungen, unter denen eine B.-V. beschlussfähig ist, sieht das Gesetz nicht vor; sie sind auch nicht dringend erforderlich, da entscheidende Beschlüsse ja nicht gefasst werden können. Ordnungsgemässe Einberufung und die Möglichkeit sich zu versammeln, sowie die Anwesenheit des Betriebsratsvorsitzenden oder dessen Stellvertreters und mindestens eines Teilnahmeberechtigten genügen, um eine Versammlung zur B.-V. im Sinne des B.-R.-G. zu machen.

Auch über die Art, in der Abstimmungen vor sich zu gehen haben, gelten allgemeine Regeln, soweit nicht durch die Geschäftsordnung des B.-R. oder sonstige Vereinbarungen etwas besonderes bestimmt ist. Stets finden Abstimmungen gemeinsam durch sämtliche Teilnehmer, nicht etwa getrennt nach Arbeitern und Angestellten statt, denn für solche getrennte Abstimmungen sieht § 49 besondere Betriebsversammlungen der Arbeiter bzw. der Angestellten vor. Der Arbeitgeber und dessen Vertreter sowie die Beauftragten der im Betriebe vertretenen Arbeitnehmervereinigungen sind nach ausdrücklicher Vorschrift ⟨§§ 46 Abs. 2, 47⟩ nicht stimmberechtigt. Die anwesenden Mitglieder des B.-R., auch der Vorsitzende, können sich in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer an der Abstimmung beteiligen.

D. Kosten der Betriebsversammlung.

Während das Gesetz in § 36 die durch die Geschäftsführung des Betriebsrates entstehenden notwendigen Kosten dem Arbeitgeber auferlegt, sagt es nicht, wer die durch eine B.-V. verursachten Kosten zu tragen hat. Aus diesem Schweigen des Gesetzes kann man aber nicht schon folgern, dass eine Pflicht des Arbeitgebers zur Kostentragung der Betriebsversammlung nicht besteht, denn die Abhaltung von Betriebsversammlungen gehört zum Aufgabenkreis des B.-R. Nach § 46 ist der Betriebsratsvorsitzende sogar verpflichtet, eine B.-V. einzuberufen, wenn der Arbeitgeber oder ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer es verlangt. Die durch

eine B.-V. entstandenen Kosten sind also Kosten der Geschäftsführung im Sinne von § 36 und als solche vom Arbeitgeber zu tragen. Dafür spricht auch die Vorschrift des § 37, die die Erhebung und Leistung von Beiträgen der Arbeitnehmer für irgendwelche Zwecke der Betriebsvertretungen für unzulässig erklärt, eine Vorschrift, die praktisch die Abhaltung von Betriebsversammlungen unmöglich machen würde, wenn man die Tragung der Kosten nicht dem Arbeitgeber auferlegen wollte.

Aber nicht für jede B.-V. können dem Unternehmer die Kosten aufgebürdet werden, sondern in entsprechender Anwendung des § 36 nur für Betriebsversammlungen, deren Abhaltung notwendig war. Weist z. B. die Tagesordnung Punkte auf, die ebenso gut durch Anschlag hätten bekannt gemacht werden können oder die den Rahmen der Zuständigkeit des B.-R. wie der B.-V. überschreiten, so ist die Abhaltung einer Versammlung nicht notwendig gewesen[1]. Hat die B.-V. ihre Befugnis überschritten, hat sie nicht lediglich über Angelegenheiten verhandelt, die zu ihrem Geschäftskreis gehören, sondern z. B. politische Fragen erörtert, so ist sie keine B.-V. im Sinne des B.-R.-G. und der Arbeitgeber braucht die durch eine solche Versammlung entstehenden Kosten z. B. Saalmiete für einen Versammlungsraum[2], nicht zu tragen. Hat die Versammlung auf Verlangen des Arbeitgebers stattgefunden, so hat dieser stets die Kosten zu tragen.

Zu den Kosten rechnet in erster Linie die Bereitstellung von Räumen. Die Kosten der Räume für notwendige Betriebsversammlungen hat der Arbeitgeber zu tragen.[3] Der Arbeitgeber hat den für die Versammlung benötigten Raum grundsätzlich im Betriebe zur Verfügung zu stellen. Der Raum muss für die Abhaltung einer Versammlung geeignet sein; wenn erforderlich, muss er beleuchtet und geheizt sein. Dank der Bestimmung des § 45, die die Abhaltung von Teilversammlungen vorsieht, ist ein Raum auch dann geeignet, wenn er einen erheblichen Teil der Gesamtbelegschaft aufnehmen kann, sodass mehrere Teilversammlungen statt-

[1] Brandt, § 45 Anm. 4
[2] GG. Duisburg 4. 12. 25
[3] NZ. f. Arb. R. 23, 765

finden können. Sitzgelegenheit kann von den Teilnehmern grundsätzlich nicht verlangt werden[4]. Sind im Betriebe keine geeigneten Räume vorhanden oder lehnt der Arbeitgeber die Bereitstellung von Räumen im Betrieb ohne Grund ab, so hat er die Kosten zu tragen, die durch die Miete eines Raumes ausserhalb des Betriebes entstehen[5]. Einer Verweigerung der Hergabe von Räumen steht es gleich, wenn der Arbeitgeber seine Räume zwar zur Verfügung stellt, aber nicht sämtlichen zur Teilnahme Berechtigten den Eintritt gestattet. Lehnt aber der B.-R. die Benützung eines ihm vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten geeigneten Raumes ab, so entfällt die Pflicht des Arbeitgebers[6]. Ebenso, wenn dem Arbeitgeber durch rechtzeitige Mitteilung vor der B.-V. nicht Gelegenheit gegeben ist, sich darüber zu erklären, ob er selbst geeignete Räume zur Verfügung stellen wolle, und der B.-R. ohne vorherige Befragung des Arbeitgebers Räume gemietet hat[7].

E. Aufgaben der Betriebsversammlung.

Zweck der B.-V. ist in erster Linie die Verbindung zwischen dem B.-R. und seiner Wählerschaft aufrecht zu erhalten; darüber hinaus soll sie die Möglichkeit schaffen, dass Arbeitgeber und Belegschaft in gegenseitiger Aussprache über Betriebsangelegenheiten verhandeln und damit zur Förderung des Gedankens der Arbeitsgemeinschaft beitragen.

Ein Mittel, die Durchführung ihrer in der B.-V. geäusserten Wünsche zu erzwingen, gibt die Rechtsordnung der Belegschaft nicht in die Hand. Nur durch den durch Betreiben von einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer eingebrachten Antrag auf Absetzung des B.-R. oder einzelner seiner Mitglieder wegen gröblicher Pflichtverletzung kann die Arbeitnehmerschaft auch ausserhalb der Wahlzeit ihren Willen einmal unmittelbar zum Ausdruck bringen. Welche Rolle die B.-V. tatsächlich spielt, ist keine Rechts-, sondern eine Machtfrage. Dass die Stellung der B.-V. in diesem Betrieb eine stärkere oder schwächere als in jenem sein wird, ist einleuchtend.

[4] Gew. Aufs. A. Schwell 16. 12. 20
[5] Gew. Aufs. Gelsenkirchen 15. 11. 20
[6] „ „ Schwelm 16. 12. 20
[7] NZ. f. AR. 22576

Als man in den Beratungen der Kommission und in der zweiten und dritten Lesung des Gesetzes in der Nationalversammlung um das Abrufsrecht der B.-V. kämpfte, wurde mehrfach von Seiten der U. S. P. D., die der B.-V. ihre entscheidende Stellung erhalten wollte, damit gedroht, die Arbeiterschaft werde sich ihr Recht mit Gewalt holen, wenn ihr nicht rechtlich das Entscheidungsrecht über die Geschäftsführung des B.-R. eingeräumt würde. Von der Gegenseite wurde geltend gemacht, dass eine solche gesetzliche Vorschrift überflüssig sei, denn kein B.-R. werde im Amte bleiben, wenn ihm von seiner Wählerschaft das Misstrauen ausgesprochen worden sei. Und tatsächlich hat es sich in der Praxis gezeigt, dass der B.-R. in den meisten Fällen zurücktritt, wenn die Wählerschaft nicht mehr geschlossen hinter ihm steht.

Nach § 48 Satz 2 darf die B.-V. nur über Angelegenheiten verhandeln, „die zu ihrem Geschäftskreis gehören." Welches ihr Geschäftskreis ist, ist im Gesetz nirgends gesagt, kann aber nicht zweifelhaft sein.

Den Grundgedanken des B.-R.-G., das nur die den Betrieb betreffenden, nicht aber die über dessen Rahmen hinausgehenden Angelegenheiten regeln will, entspricht es, dass der Geschäftskreis der B.-V. alle Angelegenheiten umfasst, die die Arbeitnehmer eines Betriebes in ihrer Eigenschaft als Betriebsangehörige berühren. Der Kommissionsentwurf drückte sich klarer aus, indem er der B.-V. die Behandlung der Angelegenheiten zuwies, „die zu dem Geschäftskreis des Betriebsrates gehören", d. h. also aller zum Aufgabenkreis des B.-R. gehörenden Angelegenheiten, soweit die B.-V. in Anbetracht ihres Charakters als Versammlung dazu in der Lage ist.

In diesem Rahmen darf die B.-V. Anträge und Wünsche an den B.-R. richten. Da sie nicht befugt ist, sich an den Arbeitgeber oder sonstige Dritte unmittelbar zu wenden, so muss man dem B.-R. die Pflicht auferlegen, solche Anträge an den Arbeitgeber oder an andere Stellen weiterzugeben. An ihn selbst gerichtete Aufträge zu erfüllen ist der B.-R. dagegen nicht verpflichtet.

Genau wie der B.-R. hat also auch die B.-V. eine doppelte Aufgabe: Sie soll einerseits die gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen

der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber bezw. einer einzelnen Arbeitnehmergruppe gegenüber dem Arbeitgeber oder einer anderen Gruppe wahrnehmen und andererseits den Arbeitgeber in der Erfüllung der Betriebszwecke unterstützen (vgl. § 1).

Der Notwendigkeit, mit seiner Wählerschaft in dauernder Verbindung zu bleiben, um die Interessen der Arbeitnehmerschaft wirklich in deren Sinn zu vertreten, wird der B.-R. dadurch gerecht, dass er in gewissen Zeitabschnitten vor der B.-V. einen Bericht über seine Tätigkeit erstattet. Während Angelegenheiten minder wichtiger Art vom B.-R. nur im Notfall vor das Plenum gebracht werden, pflegt er regelmässig über wichtige Schritte, die er getan hat, zu berichten. Seitdem dem B.-R. die Einsicht in die Bilanz und die Entsendung von Mitgliedern in den Aufsichtsrat gestattet ist, werden auch die Berichte über die Ergebnisse dieser Einsichtnahme in der B.-V. vorgebracht, soweit sie in Anbetracht ihrer vertraulichen Natur zur öffentlichen Bekanntgabe geeignet sind. Während so die Arbeitnehmerschaft Gelegenheit hat an der Tätigkeit des B.-R. Kritik zu üben und ihm nötigenfalls Richtlinien für sein künftiges Verhalten zu geben, kann der B.-R. seinerseits seine Stellungnahme zu erledigten Fragen rechtfertigen und sich über die Wünsche der Gesamtheit bezüglich kommender Fragen vergewissern. Er kann sich so durch vorherige Einholung der Genehmigung seiner Wählerschaft bei schwierigen Auseinandersetzungen, die er zu führen hat, seinem Gegner gegenüber eine verstärkte Position verschaffen. Ueber den Rahmen dieser nur gegenseitigen Aussprache hinaus pflegt bei wirklich einschneidenden Fragen die Entscheidung der B.-V. überlassen zu werden, indem der B.-R. den Wünschen der B.-V. gemäss handelt oder Willenserklärungen Dritten gegenüber nur unter dem Vorbehalt nachträglicher Genehmigung durch die B.-V. abgibt. So verfahren die meisten Betriebsräte bei Vereinbarungen, die sie mit dem Arbeitgeber abschliessen, z. B. beim Vereinbaren einer neuen Arbeitsordnung.

Im Laufe der Zeit hat sich die B.-V. immer mehr zu einer reinen Einrichtung für Arbeitnehmer entwickelt; die Arbeitgeber machen von ihrem Recht, in der Versammlung zu erscheinen, nur

in dringenden Fällen Gebrauch und beschränken sich im übrigen auf Verhandlungen mit dem B.-R. Meist gibt der Arbeitgeber alljährlich nur einen Auszug aus dem Geschäftsbericht des Unternehmens und verzichtet im übrigen auf direkten Verkehr mit der Arbeitnehmerschaft.

Von wesentlich grösserer Bedeutung als für den Arbeitgeber ist die B.-V. für die wirtschaftlichen Berufsvereinigungen der Arbeitnehmer, die sich die Betriebsversammlungen als willkommenen Boden für die Durchführung ihrer gewerkschaftlichen Aufgaben zu nutze machen. Meist ist ihr unmittelbarer Einfluss umso grösser, je kleiner der Betrieb ist. Die Einberufung einer Versammlung durch den Betriebsrat, in der hauptsächlich Gewerkschaftsangelegenheiten erledigt werden sollen, ist unzulässig und nimmt der Versammlung den Charakter einer B.-V. Unter Umständen kann sich die Einberufung sogar als eine Pflichtverletzung des B.-R. darstellen. Eine Abstimmung zu Gewerkschaftszwecken gelegentlich einer B.-V. kann man nicht ohne weiteres für unzulässig erklären, da Gewerkschaftsfragen und reine Betriebsfragen sich oft so eng berühren, dass eine räumliche Trennung nicht möglich ist.

Wie der B.-R., so hat auch die B.-V., soweit dies bei Gelegenheit einer Versammlung möglich ist, „in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken die Betriebsleitung durch Rat zu unterstützen, um dadurch mit ihr für einen möglichst hohen Stand und für möglichste Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen zu sorgen" (§ 66 Ziff. 1). Wenn auch Besprechungen, die die Verwirklichung dieser Aufgabe bezwecken, in ihrem Ergebnis meist bescheiden sind und die Arbeitnehmer mehr eine Besserung ihrer Lage als eine Förderung des Betriebsganzen anstreben, so nehmen doch quantitativ diese Punkte in Betriebsversammlungen den breitesten Raum ein. Die Regelung der Arbeitszeit, der Pausen, der Bade- und Waschzeiten, der Sonntags- und der Ueberzeitarbeit, des Zugsverkehrs, der Wegeverhältnisse auf dem Fabrikgelände, die Stellung von Arbeitskleidern und Seife, die Essenszubereitung, kurz alle Angelegenheiten, an denen der Arbeiter persönlich interessiert ist, finden

ausgiebige Erörterung, ebenso werden naturgemäss Lohnfragen besprochen.

Auch die Aufgabe, „in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken an der Einführung neuer Arbeitsmethoden förderlich mitzuarbeiten" (§ 66 Ziff. 2), wird sich der B.-R. als Veranstalter der B.-V. angelegen sein lassen müssen. Zweifellos ist es möglich, dass die Arbeiter in einer B.-V. ihre Erfahrungen über technische Betriebs- und Arbeitsmethoden austauschen und der Werksleitung wertvolle Anregung geben.

Im Allgemeinen wird aber eine Betriebsversammlung zur Erfüllung einer solchen Aufgabe wenig geeignet sein.

Lebenslauf.

Am 2. Mai 1903 bin ich, Georg Zeissler, als Sohn des verstorbenen Brauereibesitzers Georg Zeissler und dessen Ehefrau Margareta, geb. Ziegler in Hetzelsdorf, Bez.-Amt Ebermannstadt, geboren.

Ich besuchte das Gymnasium zu Erlangen, das ich im Jahre 1923 mit dem Zeugnis der Reife verliess, um mich dem Studium der Rechtswissenschaften zu widmen. Ich studierte 8 Semester an der Universität Erlangen.

Im Frühjahr 1927 bestand ich das Referendar-Examen vor der Prüfungskommission der Universität Erlangen.

Seit 1. April 1927 stehe ich als Referendar im praktischen Vorbereitungsdienst.